

Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies ZFH
in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

BERUFSWAHL IN DEN MOTIVATIONSEMESTERN

Eingereicht dem Institut für angewandte Psychologie IAP,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Ernst Kurzbein

am

1. November 2013

Referentin:

Frau Lilly Villiger, dipl. Sozialarbeiterin FH, FHS St. Gallen
Geschäftsleiterin Soziale Unternehmungen Zürich SUZ

Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP.

Vorwort

Ich bedanke mich bei allen, die zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben.

Besonders bei meinen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern, sie haben ihre Zeit und ihr Fachwissen zur Verfügung gestellt und mit ihrer grossen Erfahrung einen sehr wichtigen Beitrag geleistet.

Und auch bei Frau Lilly Villiger, Geschäftsleiterin bei den Sozialen Unternehmungen Zürich und dort unter anderem Leiterin eines Motivationssemesters. Sie hat als Referentin diese Arbeit begleitet und wertvolle Hinweise gegeben.

Und bedanken möchte ich mich auch bei vielen Motivationssemesterteilnehmenden, welche ich in den vergangenen Jahren begleitet habe. Auch sie haben zu dieser Arbeit beigetragen, indem sie mir zu einer neuen Sichtweise des Themas verholfen haben. Und vor allem, weil sie mich gelehrt haben, dass es richtig und wichtig ist, Vertrauen in sie und ihre Fähigkeiten zu haben.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6
1.1. Zielsetzung	7
1.2. Fragestellung	8
1.3. Methodik	8
2. Hintergrund	8
2.1. Motivationssemester SEMO	8
2.1.1. Positionierung im schweizerischen Bildungssystem	9
2.1.2. Auftrag und Zielsetzungen	11
2.1.3. Teilnehmende	13
2.1.4. Wirkung	14
2.2. Berufswahltheorie	15
2.2.1. Vorüberlegungen	15
2.2.2. Bedeutung der Berufswahl	16
2.2.3. Berufswahlbereitschaft	17
2.3. Förderung der Berufswahlbereitschaft	19
3. Arbeitsweise praktischer Teil	25
3.1. Interviewmethode	25
3.2. Interviewleitfaden	25
3.3. Auswertung der Interviews	
3.4. Befragte SEMO	26
3.4.1. Rheinspringen bridges, St.Gallen	26
3.4.2. Einstieg in die Berufswelt EIB-Zug, Baar	27
3.4.3. JOB PLUS, Laufbahnzentrum Zürich	27
3.4.4. ModulPlus, Verein Ipsylon, Lenzburg	28
3.4.5. basis-job, Stiftung Zukunft Thurgau, Weinfelden	28
4. Ergebnisse	29
4.1. Darstellung der Ergebnisse	29
4.1.1. In welchen Punkten unterscheidet sich die Berufswahl von SEMO-TN wesentlich von derjenigen der übrigen Jugendlichen?	29

4.1.1.1. Beobachten Sie spezifische Einschränkungen?	30
4.1.2. Wird mit den BIZ zusammengearbeitet?	30
4.1.2.1. Was ist dabei die Zielsetzung?	31
4.1.2.2. Wie ist die Zusammenarbeit mit den BIZ organisiert?	31
4.1.3. Wird eine interne Berufsberatung angeboten?	32
4.1.3.1. Was soll damit erreicht werden?	32
4.1.3.2. Welche Instrumente und Methoden werden eingesetzt?	32
4.1.4. Welches sind die Ursachen für die bisher nicht gelungene berufliche Integration?	32
4.1.5. Mit welchen Massnahmen wird die Berufswahlbereitschaft der Teilnehmenden gefördert?	33
4.1.5.1. Werden die Eltern bzw. andere wichtige Bezugspersonen einbezogen, und wenn ja, in welcher Art?	33
4.1.5.2. Unterstützung hinsichtlich der Berufswahlkompetenzen	34
4.1.5.3. Arbeitsmarktrelevante Kompetenzen und Haltungen	35
4.1.5.4. Einstellungen	36
4.1.5.5. Persönlichkeitseigenschaften	36
4.1.6. Was sollte eine optimale Unterstützung bei der beruflichen Integration der SEMO-TN sonst noch beinhalten?	37
4.1.7. Was möchten Sie in Zukunft noch stärker gewichten?	37
5. Diskussion und Schlussfolgerungen	38
5.1 Berufswahlmodell	38
5.2. Aspekte mit einer besonderen Bedeutung	39
5.3. Förderung der Berufswahlbereitschaft in den SEMO	40
6. Management Summary	43
7. Literaturverzeichnis	44
Anhang1: Gesprächsleitfaden	46
Anhang 2: Zusammenfassung Interviews	49

1. EINLEITUNG

Die Motivationssemester (Semestres de motivation, abgekürzt SEMO) übernehmen in der Schweiz seit 1994 eine wichtige Funktion bei der beruflichen Integration Jugendlicher und junger Erwachsener. Sie kümmern sich um diejenigen, denen aus verschiedensten Gründen der Einstieg in eine Erstausbildung schwerfällt oder im ersten Anlauf misslungen ist und unterstützen sie bei der Suche nach einem adäquaten Ausbildungsplatz.

Selber arbeitete ich von 2004 bis 2013 im einzigen Thurgauer SEMO, dem von der Stiftung Zukunft Thurgau betriebenen „basis-job“. Aus eigener Erfahrung weiss ich, wie verschiedenartig die Gründe für eine Inanspruchnahme dieser Unterstützung sein kann: Von einfach Pech bei der Lehrstellensuche, beharrlich verfolgte Berufsziele, welche sich mit den gegebenen Möglichkeiten nicht realisieren lassen, bis hin zu den komplexesten familiären und persönlichen Konstellationen und Einschränkungen werden diese Angebote von Jugendlichen genutzt.

Dabei wurde ich immer wieder mit Vorurteilen konfrontiert, welche die Integrationsbemühungen erheblich erschweren: Die SEMO seien nur für die schulisch Allerschwächsten, oder für diejenigen mit schwerwiegenden psychosozialen Störungen gedacht. Es ist aber wichtig zu wissen, dass diese Jugendlichen nur einen Teil der Teilnehmenden ausmachen. Und auch sie bemühen sich, mit wenigen Ausnahmen, sich eine langfristige berufliche Perspektive aufzubauen – oft mit einer bewundernswerten Motivation und Ausdauer.

Und gerade dies wird von vielen Ausbildungsbetrieben, mit welchen von basis-job schon seit Jahren eine Partnerschaft gepflegt wird, geschätzt.

Daneben wird das SEMO von vielen genutzt, welche sich im ersten Anlauf für den falschen Beruf entschieden haben, oder sich im Ausbildungsbetrieb eine unpassende Zusammensetzung ergeben hat.

1.1. Zielsetzung

Mit dieser Arbeit möchte ich einen Beitrag leisten zu einer Qualitätssteigerung bei der Förderung der Teilnehmenden in den SEMO.

Dabei gehe ich von der Annahme aus, dass ein gelungener Berufswahlprozess eine wichtige Grundlage für die Erreichung der Zielsetzung der SEMO ist – nämlich der Förderung nach einer nachhaltigen beruflichen Integration.

Ich möchte zuerst herausfinden, ob es in der Berufswahltheorie ein für die Arbeit in den SEMO besonders geeignetes Modell gibt, und dieses Modell den SEMO zugänglich machen. Dabei müsste es sich angesichts der unterschiedlichen Dispositionen bei den TN um ein möglichst umfassendes Modell handeln. Eines, welches allenfalls als Hilfsmittel dienen kann, um die relevanten Ansatzpunkte für eine effektive Unterstützung bei den einzelnen TN klarer zu erkennen. Es soll helfen, vorhandene Ressourcen zu erkennen, um sie für die TN besser zu erschliessen, aber auch, Defizite zu lokalisieren, um dort gezielt zu unterstützen.

Im Weiteren stellt sich die Frage, welche Aspekte der Berufswahl in den SEMO eine besondere Bedeutung haben. Und natürlich, welches in der Praxis die Förderschwerpunkte sind, welche sich für den Erfolg der Massnahme als besonders bedeutsam erwiesen haben.

Mit einem vergleichenden Überblick über die angewendeten Umsetzungsmodelle in den SEMO möchte ich diese Grundlagen erarbeiten und zur Verfügung stellen, damit dort die jeweils eigene Praxis bezüglich der Berufswahl- und Integrationsunterstützung kritisch hinterfragt werden kann. Ich möchte jedoch davon absehen, in dieser Arbeit Empfehlungen abzugeben.

Wenn ich im Folgenden von Berufswahl spreche, meine ich den ganzen Prozess, der schliesslich zu einer Entscheidung, der ersten Berufswahl, führt.

Der Begriff Berufswahlbereitschaft beinhaltet hingegen die in diesem Prozess nötigen Kompetenzen, Einstellungen und Werte der Person, aber auch alle anderen wirksamen Einflussfaktoren. Dieser Begriff wird in Kapitel 2.2. genauer ausgeführt.

1.2. Fragestellung

- Welches Berufswahlmodell eignet sich besonders gut für die Arbeit in den SEMO?
- Welche Aspekte der Berufswahl und der Berufswahlbereitschaft haben in den SEMO eine besondere Bedeutung und werden in die Arbeit mit einbezogen?
- Wie werden Teilnehmende der Motivationssemester bei der beruflichen Integration effektiv unterstützt?

1.3. Methodik

Die vorliegende Arbeit ist in einen theoretischen und einen praktischen Teil gegliedert.

Im Hintergrundteil trage ich zuerst die wichtigsten allgemeinen Informationen zu den SEMO zusammen. Aus der Berufswahltheorie stelle ich einen Ansatz dar, welcher ein möglichst breites Spektrum der in den SEMO auftretenden Problemstellungen abdecken kann.

Im praktischen Teil führe ich die Interviews durch und diskutiere die Ergebnisse mit dem Ziel, einen vergleichenden Überblick und Erkenntnisse zur Weiterentwicklung der SEMO zu erhalten.

2. HINTERGRUND

2.1. Motivationssemester SEMO

Zunächst einmal ist die Frage, was das Wort Motivationssemester genau bedeuten soll. Oft wird darunter verstanden, dass Jugendliche mit fehlender Motivation während eines Semesters motiviert werden, eine Lehrstelle zu suchen. Diese Auslegung ist an sich richtig, weckt aber gelegentlich, gerade bei Eltern von unmotivierten Jugendlichen, hohe Erwartungen. Der komplexen Situation wird diese einfache Interpretation des Begriffs in den meisten Fällen nicht gerecht.

Die Koordinationsstelle der Schweizer Motivationssemester definiert den Begriff Motivationssemester wie folgt:

- „Motivationssemester sind Programme für stellenlose Jugendliche ohne abgeschlossene berufliche Grundbildung.
- Motivationssemester unterstützen die Teilnehmenden bei der beruflichen Integration in die Arbeitswelt.

- Motivationssemester werden durch die Rahmenbedingungen des Staatsekretariats für Wirtschaft (SECO) definiert, von der Arbeitslosenversicherung (ALV) finanziert und von den kantonalen Arbeitsämtern organisiert.
- Motivationssemester gibt es seit 1994; total 81 Programme laufen in der ganzen Schweiz (Deutschschweiz 60, Westschweiz 18, Tessin 3) – Stand August 2013¹

So werden auf der Homepage ch-semo.ch die SEMO in einer kaum noch zu verkürzenden Formel beschrieben. Hinter ch-semo.ch steht die Koordinationsstelle der Schweizer Motivationssemester oder Semestres de motivation (SEMO). Für die Deutschschweiz übernimmt diese Funktion aktuell Bernhard Bächinger. Er ist Leiter vom SEMO EiB im Kanton Zug und in der Funktion als Koordinator zuständig für den Austausch unter den verschiedenen Programmen, spezifische Weiterbildungsangebote und die Verbindung zum SECO.

Im Zeitraum September 2011 bis Juli 2012 wurden die SEMO gesamtschweizerisch von 4950 Teilnehmenden (TN) genutzt, mit einem leichten Überhang an männlichen (54.9%) und einem stärkeren Überhang an TN ausländischer Herkunft (41.6%). Über die Hälfte der TN (57.1%) kommen aus der obligatorischen Schule (33.5%) oder kantonalen Brückenangeboten (23.6%), 24.5% haben bereits einen Lehrabbruch hinter sich. Bei 4.7% ist ein Abbruch einer Maturitäts- oder Fachmittelschule vorausgegangen, die Übrigen verteilen sich auf verschiedene Tätigkeiten vor dem Eintritt.

Der Bildungsanteil in den SEMO beträgt im Mittel 29.4%.²

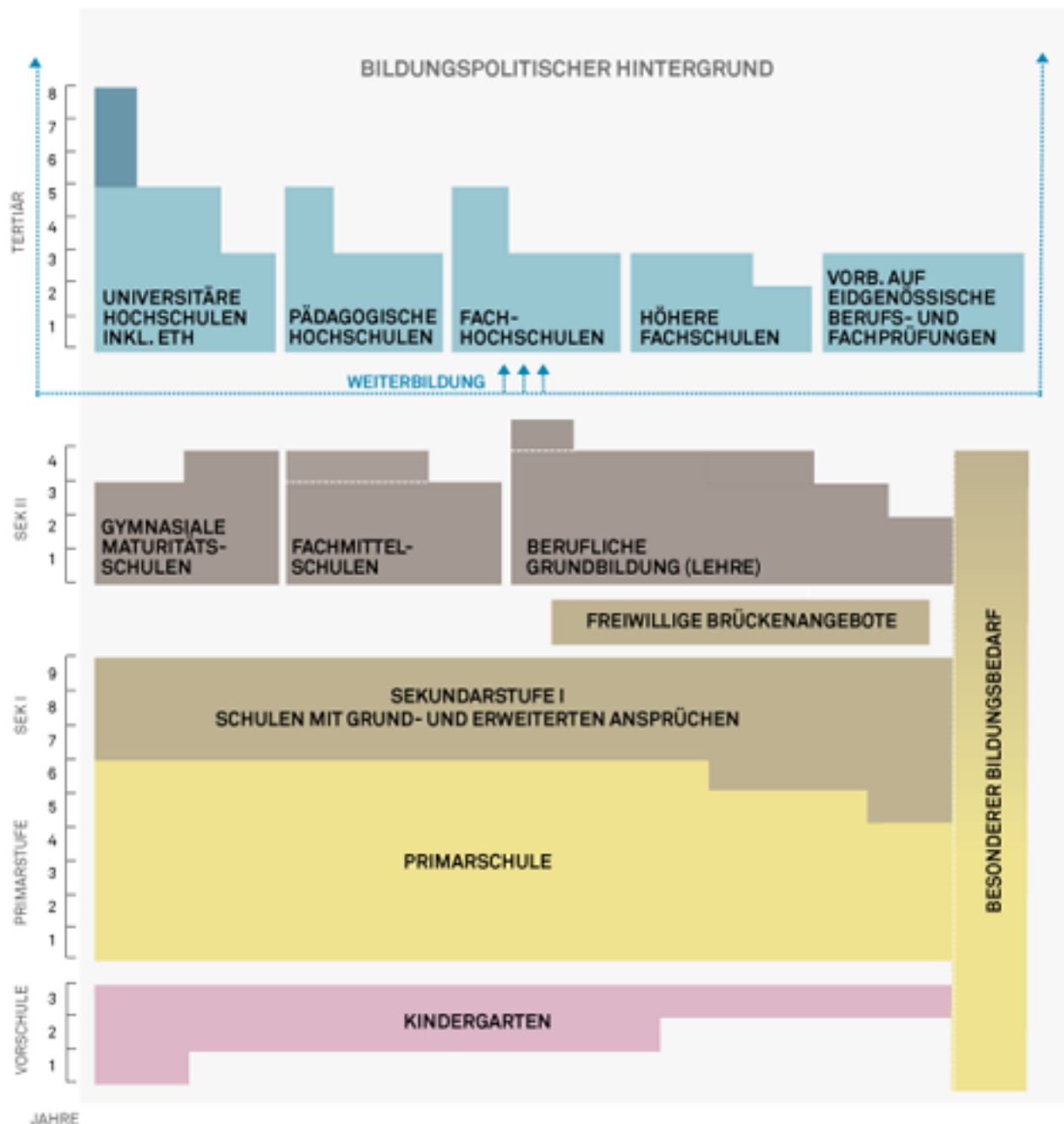
2.1.1. Positionierung im schweizerischen Bildungssystem

Die SEMO sind auf keiner Darstellung der schweizerischen Bildungssystematik zu finden, obwohl sie an sich zu den Brückenangeboten gezählt werden könnten. Im engeren Sinn sind mit den Brückenangeboten jedoch in der Regel Angebote wie z.B. das 10. Schuljahr gemeint, welche unmittelbar an die Sekundarstufe 1 anschliessen und von den Kantonen finanziert werden. Die SEMO dagegen werden von der Arbeitslosenversicherung als Programm vorübergehender Beschäftigung PvB, bzw.

¹ www.ch-semo.ch

² Weber, 2013, S. 2-3.

als arbeitsmarktliche Massnahme AMM finanziert, der Zugang geschieht fast überall durch die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV. Die Kantone haben den Auftrag, organisatorisch für die Durchführung mit einer ausreichenden Anzahl Plätzen und in einer guten Qualität zu sorgen und den Betrieb der Programme zu beaufsichtigen.



³ Abbildung Schweizerisches Bildungssystem

³ www.educa.ch

Im Sinne einer institutionellen Verortung lässt sich also festhalten: Die SEMO gehören genau genommen nicht zum Bildungssystem mit den Brückenangeboten, sondern sind Teil der Unterstützung durch eine Sozialversicherung und damit des Sozialstaates.

Im Wortsinn und in der Praxis können sie natürlich trotzdem als Brückenangebot bezeichnet werden, das Ziel ist ja, von der Sekundarstufe 1 eine Brücke in die Berufsbildung zu schlagen.

2.1.2. Auftrag und Zielsetzungen

Der Auftrag der SEMO wird im Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG)⁴ definiert. Die Motivationssemester sind eine von verschiedenen sogenannten arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM), im Artikel 59^{1bis} werden diese differenziert zwischen Bildungs-, Beschäftigungs- und speziellen Massnahmen.

Die Zielsetzungen der arbeitsmarktlichen Massnahmen werden in Art. 59² wie folgt formuliert:

Mit arbeitsmarktlichen Massnahmen soll die Eingliederung von Versicherten, die aus Gründen des Arbeitsmarktes erschwert vermittelbar sind, gefördert werden.

Solche Massnahmen sollen insbesondere:

- a. die Vermittlungsfähigkeit der Versicherten verbessern, damit diese rasch und dauerhaft wieder eingegliedert werden können;
- b. die beruflichen Qualifikationen entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts fördern;
- c. die Gefahr von Langzeitarbeitslosigkeit vermindern; oder
- d. die Möglichkeit bieten, Berufserfahrungen zu sammeln.

In Art. 64a AVIG werden die SEMO klar den Beschäftigungsmassnahmen zugeordnet:

Art. 64a Programme zur vorübergehenden Beschäftigung, Berufspraktika und Motivationssemester.

¹ Als Beschäftigungsmassnahmen gelten namentlich vorübergehende Beschäftigungen im Rahmen von:

⁴ www.admin.ch

- a. Programmen öffentlicher oder privater, nicht gewinnorientierter Institutionen; solche Programme dürfen die Privatwirtschaft nicht unmittelbar konkurrenzieren;
- b. Berufspraktika in Unternehmen und in der Verwaltung; im Falle erhöhter Arbeitslosigkeit kann der Bundesrat die Teilnahme an Berufspraktika für Personen während einer Wartezeit nach Artikel 18 Absatz 2 vorsehen;
- c. Motivationssemestern für Versicherte, die nach Erfüllung der obligatorischen Schulpflicht einen Ausbildungsplatz suchen, wenn sie über keinen Berufsabschluss verfügen und die Schulzeit nicht mit einer Maturität abgeschlossen haben.

2.1.3. Teilnehmende

Die SEMO richten sich also an arbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene, welche noch keine berufliche Grundbildung und auch keine Maturitätsschule abgeschlossen haben.

Bei der Anspruchsgruppe wird im AVIG unterschieden zwischen anspruchsberechtigten und nicht anspruchsberechtigten Teilnehmenden, diesen wird mit dem Art. 59d eine Teilnahme ermöglicht. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen im Detail: Art. 59¹, Abs. 3 legt fest:

³ Für die Teilnahme an arbeitsmarktlichen Massnahmen nach den Artikeln 60-71d müssen erfüllt sein:

- a. die Anspruchsvoraussetzungen nach Artikel 8, sofern nichts anderes bestimmt ist; und
- b. die spezifischen Voraussetzungen für die betreffende Massnahme.

Art. 8 Anspruchsvoraussetzungen

1 Der Versicherte hat Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn er:

- a. ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 10);
- b. einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 11);
- c. in der Schweiz wohnt (Art. 12);
- d.1 die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und weder das Rentenalter der AHV erreicht hat noch eine Altersrente der AHV bezieht.
- e. die Beitragszeit erfüllt hat oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist (Art. 13 und 14);
- f. vermittlungsfähig ist (Art. 15) und

g. die Kontrollvorschriften erfüllt (Art. 17).

Art. 59a¹ Leistungen für Personen, die weder die Beitragszeit erfüllen noch von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind.

¹ Personen, die weder die Beitragszeit erfüllen noch von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind noch den Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung erschöpft haben, können innerhalb einer zweijährigen Frist während längstens 260 Tagen Leistungen nach Artikel 59c^{bis} Absatz 3 beanspruchen, wenn sie aufgrund eines Entscheides der zuständigen Amtsstelle an einer Bildungs- oder Beschäftigungsmassnahme teilnehmen, die sie zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit als Arbeitnehmer befähigt.

² Die Versicherung und die Kantone tragen die Kosten der Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen nach Absatz 1 zu gleichen Teilen.

Bei den nichtversicherten Teilnehmenden übernehmen also die Kantone die Hälfte der entstehenden Kosten.

In der Praxis ist festzustellen, dass das Profil der Teilnehmenden in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Lehrstellensituation steht: In der Zeit des grossen Lehrstellenmangels bis vor wenigen Jahren wurden die Motivationssemester generell stärker nachgefragt, ein wesentlich grösserer Anteil der Teilnehmenden verfügte über durchschnittliche schulische Qualifikationen, eine ausreichende Motivation und insgesamt für die Lehrstellensuche vorteilhaftere persönliche Voraussetzungen. Dies hat sich positiv auf die Erfolgs- bzw. Integrationsquote ausgewirkt.

In den letzten Jahren ist nun die Anzahl der Schulaustretenden kontinuierlich zurückgegangen, gleichzeitig wurden immer mehr Lehrstellen angeboten. Dadurch konnte sich der Lehrstellenmarkt normalisieren, partiell hat sich bereits ein Überangebot an Lehrstellen entwickelt. Parallel zu dieser Normalisierung ist nun der Anteil dieser verhältnismässig einfach zu integrierenden Jugendlichen in den SEMO kleiner geworden, der Anteil der schwierig zu vermittelnden Teilnehmenden dementsprechend grösser. Zu wenig unterstützende und tragende systemische Strukturen, Defizite in der schulischen Qualifikation, in der Persönlichkeitsentwicklung, im Sozialverhalten, auch gesundheitliche Einschränkungen sind festzustellen. Oft hat sich durch die in der bisherigen Biografie gehäuft

vorkommenden Misserfolgserlebnisse ein Pessimismus breitgemacht, die Selbstwirksamkeitserwartung, der Glaube an eine positive berufliche Zukunft haben Schaden genommen. Das ist in einer Gesellschaft, in der sich das Individuum nicht zuletzt durch Leistung definieren kann, schwierig zu ertragen und führt zu oft zu Resignation.

Manche Familien sind erst kurze Zeit in der Schweiz, dementsprechend besteht kein soziales Netzwerk, mangelhafte Kenntnisse hinsichtlich des schweizerischen Berufsbildungssystems, und manchmal sind auch die Deutschkenntnisse für eine Ausbildung nicht ausreichend.

2.1.4. Wirkung

Die SEMO-Umfrage 2011/2012⁵ gibt detailliert Auskunft über die Anschlusslösungen der Teilnehmenden:

Berufsausbildung EBA / Anlehre	9.6%
Berufsausbildung EFZ	31.8%
Fachmittelschulen/Maturitätsschulen	1.9%

Total verfügen also bei Programmaustritt 43.3% der TN über einen Ausbildungsplatz, in diesen Fällen kann sicher von einer guten Nachhaltigkeit ausgegangen werden. Weitere 10.4% treten folgende Lösungen an:

Arbeitsstelle	3.6%
Praktikum / Au-pair / Sprachaufenthalt	6.8%

Oft ist bei einer derartigen Anschlusslösung eine Option auf einen Ausbildungsplatz enthalten, z.B. bei einem Jahrespraktikum als Fachfrau /-mann Betreuung oder bei einer Festanstellung mit Aussicht auf eine Lehrstelle bei positiver Entwicklung.

Insgesamt verlassen also 53.7% der Teilnehmenden das SEMO mit einer Anschlusslösung. Das tönt nach einer eher bescheidenen Quote, in Anbetracht der grossen Zahl Teilnehmenden ist das aber eine beachtliche Anzahl. 2658 junge Menschen haben 2012 ein SEMO mit einer beruflichen Zukunftsperspektive verlassen, gestärkt mit Selbstvertrauen und Optimismus dürfen auch sie endlich ihre Zukunft anpacken. Das ist, nebst dem Wissen um den volkswirtschaftlichen Nutzen, auch auf der individuellen Ebene sehr schön zu sehen.

⁵Weber, 2013, S. 3

2.2. Berufswahltheorie

2.2.1. Vorüberlegungen

In ihrer Metauntersuchung der positiven Einflüsse auf eine erfolgreiche berufliche Ausbildung von Jugendlichen haben sich Häfeli und Schellenberg⁶ mit den relevanten Einflussfaktoren beschäftigt. Nebst der Person selbst beschreiben sie folgende Umweltfaktoren: Familie, Freizeit, Schule, Betrieb, Beratung, und auf der Makroebene gesellschaftliche Faktoren. (siehe Abbildung)

Positive Einflüsse auf eine erfolgreiche berufliche Ausbildung von Jugendlichen mit einem schwierigen (sozialen, sprachlichen, schulischen) Hintergrund

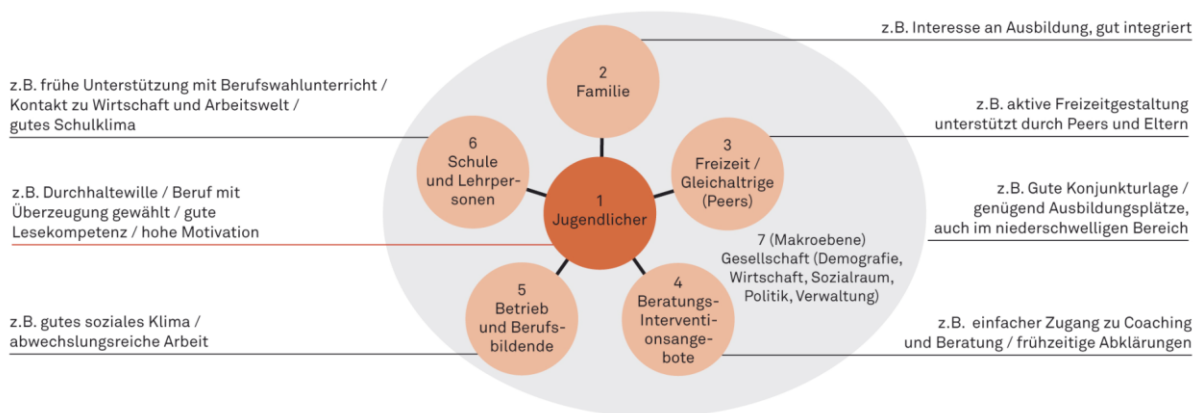


Abb. aus Häfeli Schellenberg 2009, Zusammenfassung

Das heisst für mich, dass ich mich dem Thema Berufswahltheorie in einer Breite annähern sollte, welche möglichst alle diese Dimensionen umfasst. Bestenfalls lässt sich ein Berufswahlmodell heranziehen, welches auf der personalen Seite alle relevanten Kompetenzen und auf der Seite Umweltfaktoren alle wichtigen Umstände beschreibt und sich als eine Art Checkliste verwenden lässt, mit deren Hilfe sich die individuellen Defizite der Teilnehmenden bzw. allenfalls den Prozess störende Umwelteinflüsse rasch identifizieren lassen. So kann das Unterstützungsangebot im SEMO systematisch, rasch und effektiv an den Bedürfnissen ausgerichtet werden. Das ist von zentraler Bedeutung für den Erfolg der Massnahme.

⁶ Häfeli Schellenberg 2009, S. 35

2.2.2. Bedeutung der Berufswahl

Für alle Jugendlichen ist der Übergang von der Schule in das Berufsleben ein zentrales und einschneidendes Ereignis.

Busshoff beschreibt diesen, wie auch die späteren Übergänge im Zusammenhang mit beruflicher Entwicklung, als eigentliche Identitätskrisen.⁷ Im Sinne Eriksons sieht er Identität als „das in Veränderungen sich durchhaltende Erleben des Ich-Zusammenhangs (sense of coherence), sich entwickelnd aus der Erfahrung unserer selbst in einer bestimmten Umwelt, Selbsterfahrung als Identitätserfahrung“.⁸

Die bis dahin aufgebaute Person-Umwelt-Balance gerät durch eine grundlegende Veränderung der Umweltstrukturen aus dem Gleichgewicht. Bereits 2 bis 3 Jahre vor der Schulentlassung erhalten die Jugendlichen Signale, dass die Zeit der Kindheit und des Schülerdaseins zu Ende geht. Gleichzeitig werden sie aber noch nicht als Erwachsene betrachtet. Diese widersprüchlichen Erfahrungen lösen eine Identitätskrise aus, die von den Jugendlichen unterschiedlich konstruktiv gehandhabt werden kann. Im Sinne einer Identitätsbewährung will die entstandene Diskrepanz durch Anpassungs- und Veränderungsleistungen reduziert werden.

„Voraussetzung für die erfolgreiche Bewältigung dieser Aufgabe ist, diese Aufgabe anzunehmen, dies bedeutet im Kern die Suche nach und die Entscheidung für eine berufliche Zielidentität“.⁹

Als zentrale Prozesse zur Bewältigung von Übergängen bezeichnet Busshoff jene Vorgänge, die zwischen den Dispositionen der Person und den Strukturen der Umwelt vermitteln und als solche auf die Herstellung oder Aufrechterhaltung eines ausbalancierten Person-Umwelt-Verhältnisses ausgerichtet sind.

Eine zentrale Bedeutung haben dabei „Lernprozesse, matching-Prozesse, Kompromissbildungsprozesse, Entscheidungsprozesse, psychodynamische Prozesse und Realisierungsprozesse, die ihrerseits als Teilprozesse der Identitätsbewährung konzipiert werden können“.¹⁰

Aus einer subsidiären Aufgabenperspektive heraus gesehen, soll die Berufsberatung dazu beitragen, „dass die in berufliche Übergänge verwickelten Menschen die

⁷ Zihlmann, 2009, S. 18ff

⁸ Zihlmann, 2009, S. 20

⁹ Zihlmann, 2009, S. 22

¹⁰ Zihlmann, 2009, S. 66

Änderungsprozesse nicht nur erdulden, sondern aktiv gestalten können“. Dies beinhaltet die Förderung von Handlungskompetenzen, welche zur Bewältigung von Übergängen gebraucht werden, also von Übergangskompetenzen.¹¹

Dieses Aufgabenverständnis der Berufsberatung lässt sich ohne weiteres auf die Unterstützung in den SEMO übertragen, ist dort sogar von absolut zentraler Bedeutung.

In der Folge schlägt Busshoff einen Katalog hypothetischer Übergangskompetenzen vor:

- „Kompetenzen, Anzeichen eines beruflichen Übergangs wahrzunehmen, sich den damit verbundenen Problemen zu stellen und mit einer förderlichen Einstellung an deren Lösung heranzugehen
- Kompetenzen, persönliche und soziale Lösungsressourcen zu entdecken, zu aktivieren und übergangsspezifisch zu nutzen
- Kompetenzen, realisierbar erscheinende Lösungspfade zu entwickeln und sich wenigstens vorläufig auf einen Weg festzulegen
- Kompetenzen, die Umsetzung der favorisierten Lösung zielstrebig und energisch zu betreiben“.¹²

Diesen allgemein formulierten Kompetenzen ordnet er dann differenzierte Einzelkompetenzen zu.

2.2.3. Berufswahlbereitschaft

Das Konzept der Berufswahlbereitschaft ist eng mit entwicklungsbezogenen Laufbahnmodellen verbunden, welche Berufswahl und Laufbahn als kontinuierlichen Prozess betrachten, worin diverse berufliche Übergänge zu bewältigen sind.¹³

Unter dem Begriff „vocational maturity“ führte Super 1955 erstmals das Konzept der Berufswahlreife ein. Er definierte eine Reihe von für eine erfolgreiche Berufswahl wichtigen Kriterien: Orientierung zur Berufswahl, aktive Informationssuche und Planung, Vernünftigkeit und Konsistenz der beruflichen Präferenzen, Kristallisierung von beruflichen Persönlichkeitsmerkmalen oder berufliche Unabhängigkeit.

Auch in den nachfolgenden Weiterentwicklungen wurde das Konzept der Berufswahl-

¹¹ Zihlmann, 2009, S. 68

¹² Zihlmann, 2009, S. 72-73

¹³ Hirschi, 2008, S. 155 ff

bereitschaft als stark vom Lebensalter abhängig verstanden, als biologischer Reifungsprozess, womit sich diese mit zunehmendem Alter automatisch steigern würde.

Vor allem in diesem Punkt wurde das Modell in den letzten Jahren kritisiert. Unter dem Einfluss neuerer Theorien aus der Entwicklungspsychologie und der beruflichen Entwicklung, in denen Entwicklung als dynamischer Prozess der Interaktion von Person und Umwelt verstanden wird, werden in neueren Konstrukten der Berufswahlreife die personalen Aspekte mit den Umwelteinflüssen ergänzt: der historische, kulturelle und ökonomische Kontext wird berücksichtigt.

Anstelle des in diesem Zusammenhang nicht mehr ganz passenden Begriff der Berufswahlreife wurde in der Folge von Berufswahlkompetenz, oder von Busshof wie bereits im vorherigen Abschnitt beschrieben, von Übergangskompetenzen gesprochen. Nun wurde befürchtet, dieser Begriff werde als zu einseitig auf die kognitiven Aspekte bezogen verstanden, er vernachlässige die affektiven Komponenten, die Einstellungen und die Umweltfaktoren.

Aus der englischsprachigen Fachliteratur wurde deshalb der Begriff Bereitschaft (readiness) übernommen, welcher diese Aspekte integriert.

Das Konzept der Übergangsbereitschaft ist nun grundsätzlich für Erwachsene und Jugendliche anwendbar, bei der ersten Berufswahl wird auch von Berufswahlbereitschaft gesprochen. Immer beinhaltet dieses Konzept die Umweltfaktoren, die Kompetenzen und Einstellungen der Person und die Persönlichkeitsmerkmale.

Das nachfolgende Modell der Berufswahlbereitschaft wurde 2006 von Hirschi und Läge entwickelt.

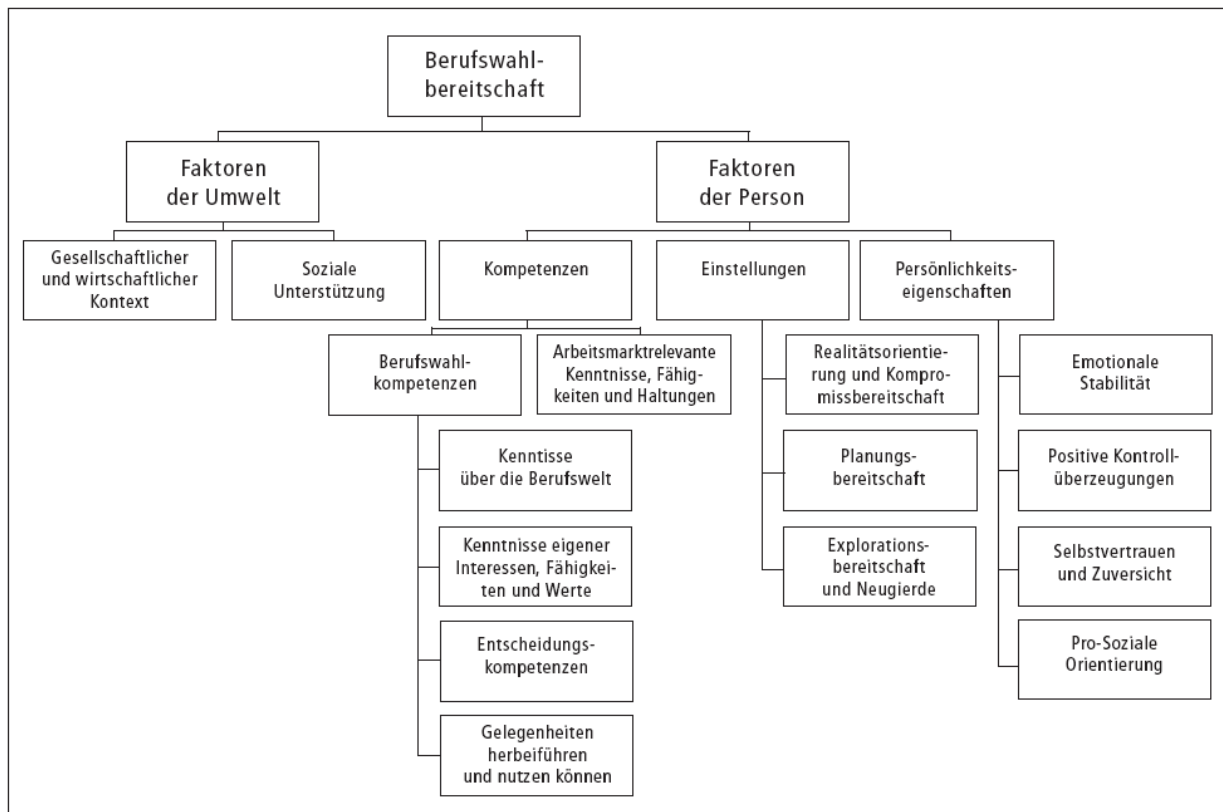


Abb: Modell der zentralen Faktoren der Berufswahlbereitschaft nach Hirschi und Läge¹⁴

2.3. Förderung der Berufswahlbereitschaft

Um die Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen gezielt zu unterstützen, wurde dieses Modell von Hirschi weiterentwickelt.

Mit der nun folgenden Abschrift des detaillierten Modells¹⁵ soll eine systematische Standortbestimmung ermöglicht werden, welche als Grundlage für zielgerichtete und wirksame Interventionen dienen kann.

Dabei werden von Hirschi die einzelnen Dimensionen in fragender Form dargestellt und mögliche Interventionsansätze vorgeschlagen.

¹⁴ Hirschi, 2007, S. 31

¹⁵ Hirschi, 2007, S. 32-34.

Faktoren der Umwelt

Gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Kontext

- Ist der gegenwärtige Arbeits- oder Lehrstellenmarkt eher förderlich oder eher hinderlich für die Person (unter Berücksichtigung seiner persönlichen Ressourcen und Ziele)?
- Ist die Person gesellschaftlichen Diskriminierungen ausgesetzt (z.B. aufgrund ihrer Ethnie, Nationalität, äusseren Erscheinung, spezifischen Beeinträchtigungen)?
 - *Interventionsansätze:* Möglichkeiten für pädagogische Interventionen sind in diesem Bereich eher beschränkt. Ansatzpunkte bestehen jedoch in der Sensibilisierung der Öffentlichkeit und Wirtschaft für die Bedürfnisse von benachteiligten Jugendlichen. Zudem können persönliche Kontakte zu Ausbildungsbetrieben helfen, vorhandene Barrieren abzubauen und neue Ausbildungsplätze zu ermöglichen.

Soziale Unterstützung

- Wird die Person durch relevante Bezugspersonen (z.B. Eltern) in ihrer Berufswahl aktiv unterstützt?
- Gibt es erschwerende Bedingungen aufgrund familiärer Verpflichtungen (z.B. Betreuungsaufgaben von Angehörigen)?
- Hat die Person Unterstützung in ihrem weiteren sozialen Umfeld (z.B. durch Mentoren, Netzwerke, Vereine, erfolgreiche Rollenmodelle)?
 - *Interventionsansätze:* Jugendliche können dabei unterstützt werden, ein soziales Netzwerk aufzubauen. Wichtige Bezugspersonen der Jugendlichen sollten aktiv in den Berufswahlprozess involviert und über ihre Verantwortung und Möglichkeiten aufgeklärt werden. Zusätzlich können Lehrpersonen mit ihrer praktischen und emotionalen Unterstützung selbst als soziale Ressource fungieren. Sie können auch helfen, Kontakte zu anderen Personen ausserhalb des Bekanntenkreises eines Jugendlichen herzustellen (Mentoren und Mentorinnen), welche ihrerseits einem Jugendlichen Unterstützung geben.

Faktoren der Person

Berufswahlkompetenzen

Kenntnisse über die Berufswelt

Kennt die Person

- die grundsätzlichen Anforderungen, Möglichkeiten und Schwierigkeiten des gegenwärtigen Lehrstellenmarktes?
- die wichtigsten Arbeitsinhalte, Anforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten in ihrem Wunschberuf?
- den konkreten Lehrstellenmarkt in ihrem Wunschberuf?

Kenntnisse eigener Interessen, Fähigkeiten und Werte

- Ist sich die Person über ihre persönlichen Interessen, Fähigkeiten und Werte im Klaren?
- Wie kongruent sind die Interessen, Fähigkeiten und Werte untereinander?
- Wie stabil und realistisch ist die Einschätzung von persönlichen Interessen, Fähigkeiten und Werten?

Entscheidungskompetenzen

- Weiss die Person, wie sie in der Berufswahl grundsätzlich vorgehen soll (Ablauf)?
- Weiss die Person, welche Punkte sie in der Berufswahl berücksichtigen soll (z.B. Interessen, Fähigkeiten und Werte)?

Gelegenheiten herbeiführen und nutzen können

- Ist das aktuelle Verhalten der Person eher hinderlich oder förderlich, damit sich ihr günstige Gelegenheiten für eine Lehrstelle bieten können (z.B. aktives Pflegen und Herstellen von Kontakten im privaten Umfeld)?
- Weiss die Person, wie sie günstige Gelegenheiten erkennen kann und achtet sie auf solche?
- Weiss die Person, wie sie vorgehen kann, wenn sich ihr eine günstige Gelegenheit bietet?

Arbeitsmarktrelevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen

Verfügt die Person

- über die in der heutigen Arbeitswelt, respektive ihrem Wunschberuf, verlangten fachlichen oder schulischen Kompetenzen und Kenntnisse?
- über eine positive Arbeitshaltung, Arbeitsmoral und Leistungsmotivation?
- über nötige soziale Kompetenzen?
 - *Interventionsansätze:* Lehrpersonen können wichtige Informationen zur Arbeitswelt und Lehrstellenmarkt geben. Jugendliche sollten angeleitet werden, über ihre beruflichen Ziele, ihre Wertvorstellungen sowie persönliche Interessen und Fähigkeiten nachzudenken und diese zu konkretisieren. Praktische Arbeitserfahrungen und der Austausch mit Gleichaltrigen können dazu hilfreich sein. Mangelnde Kompetenzen sollten durch gezielten Unterricht, Gruppenübungen und durch Arbeitstraining gefördert werden.

Einstellungen

Realitätsorientierung und Kompromissbereitschaft

- Entspricht der Berufswunsch der Person ihren tatsächlichen Fähigkeiten und Möglichkeiten?
- Zeigt die Person die Bereitschaft, auch Kompromisse in der Berufswahl einzugehen?
- Ist die Person bereit, ihre Wunschvorstellungen in der Realität kritisch zu überprüfen?

Planungsbereitschaft

- Wie viel Gedanken hat sich die Person bereits über ihre Berufswahl und berufliche Entwicklung gemacht?
- Kennt die Person konkrete und realistische nächste Schritte in ihrem Berufswahlprozess?
- Ist sich die Person ihrer Verantwortung für den Berufswahlprozess bewusst und ist sie bereit, diese Verantwortung zu übernehmen?

Explorationsbereitschaft und Neugierde

- Erkundet die Person aktiv ihre beruflichen Möglichkeiten oder zeigt sie die aufrichtige Bereitschaft dazu?
- Setzt sich die Person aktiv und offen mit sich als Person auseinander (z.B. Nachdenken über persönliche Interessen, Fähigkeiten, Werte und Ziele)?
- Zeigt die Person Neugierde gegenüber verschiedenen Möglichkeiten oder ist sie grundsätzlich ablehnend gegenüber möglichen Alternativen?
 - *Interventionsansätze:* Die aktive Auseinandersetzung mit den eigenen Zielen sowie deren Überprüfung mit den real existierenden Möglichkeiten und Anforderungen sollten durch Lehrpersonen angeregt werden. Übungen zur Planung der persönlichen beruflichen Zukunft sowie der nächsten Schritte in der Berufswahl können durchgeführt werden. Dabei ist auch auf mögliche Hindernisse und Barrieren zu achten. Diese sollten besprochen sowie Strategien entwickelt werden, wie diese bewältigt oder umgangen werden können. Wichtig ist die Förderung von Zuversicht und Mut trotz eventuell schwierigen Umständen.

Persönlichkeitseigenschaften

Emotionale Stabilität

- Ist die Person eine emotional ausgeglichene Person oder neigt sie zu Reizbarkeit und Impulsivität?
- Zeigen sich bei der Person generelle Ängstlichkeit und Unsicherheiten in diversen Lebensbereichen?
- Zeigen sich bei der Person depressive Züge (z.B. Antriebslosigkeit, Lustlosigkeit)?

Positive Kontrollüberzeugungen

- Glaubt die Person, dass sie wichtige Dinge in ihrem Leben (z.B. die Berufswahl) selbst kontrollieren und beeinflussen kann?
- Glaubt die Person, dass ihr Leben (z.B. in der Berufswahl) vor allem durch äussere Umstände oder andere Personen bestimmt wird?

Selbstvertrauen und Zuversicht

- Traut sich die Person zu, eine persönlich befriedigende Entscheidung für einen Beruf treffen zu können?
- Traut sich die Person zu, erfolgreich eine Arbeitsstelle/Lehrstelle finden zu können?
- Traut sich die Person zu, die diversen Aufgaben, welche eine Berufswahl stellt erfolgreich meistern zu können (z.B. Schnupperlehre/Praktika, Bewerbungsschreiben, Vorstellungsgespräch)?

Pro-soziale Orientierung

- Kann die Person leicht Kontakt zu anderen Menschen herstellen oder ist sie eher introvertiert?
- Ist die Person im Umgang mit anderen Menschen vertrauensvoll und entgegenkommend oder eher misstrauisch und streitlustig?
- Orientiert sich die Person an der Rolle eines berufstätigen Erwachsenen und kann sie sich positiv damit identifizieren?
 - *Interventionsansätze:* Lehrpersonen können Jugendliche dabei unterstützen, Erfolge eher den eigenen Fähigkeiten, Misserfolge jedoch eher schwierigen Umständen zuzuschreiben. Sie können durch gezielt geplante (Arbeits-) Erfahrungen Erfolgserlebnisse vermitteln sowie durch Ermutigung und dem Vorstellen von erfolgreichen Jugendlichen als Rollenmodelle Zuversicht und Selbstvertrauen fördern. Bei besonders ausgeprägten Defiziten in diesem Bereich ist jedoch eine eher therapeutisch ausgerichtete Intervention angebracht, die durch Lehrpersonen angeregt und vermittelt werden sollte.

3. ARBEITSWEISE PRAKTISCHER TEIL

3.1. Interviewmethode

Um in Hinblick auf die Fragestellungen Erfahrungswissen aus der Praxis zu erhalten, habe ich mich entschieden, mit Programmverantwortlichen aus verschiedenen SEMO Interviews durchzuführen. Um untereinander vergleichbare Antworten zu erhalten, habe ich die Interviewmethode problemzentrierte Interviews¹⁶ gewählt, die Interviews habe ich halbstandardisiert und offen durchgeführt, d.h. ich habe einen vorgefertigten Interviewleitfaden verwendet. Die Reihenfolge der Fragen war immer dieselbe, das Antwortformat war aber völlig offen. Damit sollte für die Befragten ausreichend Freiraum bestehen, ihre individuelle Erfahrung und Sicht einzubringen.

Die Interviews dauerten zwischen 50 und 75 Minuten und fanden im Dezember 2012 und Januar 2013 an den jeweiligen Programmstandorten statt.

3.2. Interviewleitfaden

Im Anhang ist der verwendete Interviewleitfaden aufgeführt. Nach allgemeinen Fragen zu Beginn und am Schluss habe ich mich im zweiten Teil der Befragung eng an das bereits beschriebene Modell der Berufswahlbereitschaft von Hirschi und Läge gehalten.

- Wie unterscheidet sich die Berufswahl der SEMO-TN, gibt es spezifische Einschränkungen
- Wird mit den BIZ zusammengearbeitet, was ist ggf. die Zielsetzung und wie ist die Zusammenarbeit organisiert
- Wird intern Berufsberatung angeboten, was soll ggf. mit welchen Instrumenten erreicht werden
- Welches sind die häufigsten Ursachen des bisher nicht gelungenen beruflichen Einstiegs

Und im zweiten Teil:

- Mit welchen Massnahmen wird die Berufswahlbereitschaft der TN gefördert
Werden Eltern oder andere Bezugspersonen beigezogen
Förderung der Berufswahlkompetenzen, der arbeitsmarktrelevanten

¹⁶ Mayring, 2002, S. 67

Kompetenzen und Haltungen, der Einstellungen und der
Persönlichkeitseigenschaften

Abschliessend, um allenfalls bisher noch fehlenden Aspekten der Unterstützung
Raum zu geben, noch die Fragen:

- Was sollte die Unterstützung sonst noch beinhalten
- Was soll in Zukunft noch stärker gewichtet werden

3.3. Auswertung der Interviews

Die Interviews wurden mit einem Audio-Gerät aufgezeichnet, dann in schrift-
deutscher Sprache aufgeschrieben. Weil das Ziel nicht explizit eine Thesenbildung
war, sondern eine vergleichende Darstellung verschiedener Umsetzungsmodelle,
habe ich die Audio-Protokolle nicht wörtlich transkribiert, sondern die Aussagen in
der Reihenfolge des Leitfadens in tabellarischer Form zusammengefasst.

3.4. Befragte SEMO

Es ist mir ein Anliegen, dass bei der Auswahl der interviewten SEMO in
verschiedener Hinsicht eine breite Streuung vorhanden ist. Die Programme sollen
von ihrer Arbeitsweise her unterschiedlich sein: In manchen SEMO werden die TN
ausschliesslich intern beschäftigt, in anderen werden Praktika in den Zielberufen
gemacht. In den meisten SEMO arbeiten keine Berufsberater, im Städtzürcher Job
Plus aber in der Beratung ausschliesslich. Die einen Angebote sind an bestimmte
Berufsgruppen gerichtet, andere wiederum decken die ganze Bandbreite der 22
Berufsfelder ab. Und schliesslich sollen die Semo in verschiedenen Kantonen tätig
sein, weil die Einbettung in die jeweiligen Strukturen kantonal geregelt und sehr
unterschiedlich ist.

Meine Interviewanfragen wurden erfreulicherweise mit einer Ausnahme alle auf
Antrieb positiv aufgenommen. Dies betrachte ich nicht als selbstverständlich, ich bin
mir bewusst, dass die Zeit überall ein kostbares Gut ist, gerade zum Zeitpunkt der
Befragungen Anfang Jahr nimmt der Druck in den SEMO zu, Lehrstellen zu finden.

3.4.1. Rheinspringen bridges, St. Gallen

Im Kanton St. Gallen stellte sich Daniel Morf von rheinspringen bridges, St. Gallen,
für ein Interview zur Verfügung.

Rheinspringen bridges besteht seit Anfang 2011 und ist eines von 2 Angeboten im Kanton St. Gallen. Zugewiesen werden die Jugendlichen hier von den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV und den Berufs- und Laufbahnberatungsstellen der Kantone St. Gallen, Appenzell Innerrhoden und Appenzell Ausserrhoden. Dementsprechend ist es mit 126 Plätzen ein grosses Programm.

Die TN werden intern beschäftigt und gefördert mit Jobcoaching, Schulunterricht in Deutsch, Mathematik und Englisch. Zusätzlich besteht eine Vielzahl von ergänzenden Angeboten wie Talentförderung, Sport, Männer- bzw. Frauenprogramm, Mentales Training, Studium, Kochen, Malen und Gestalten, City Bound, Beats and Rhymes, Professionell Auftreten, obligatorische Schnupperlehren. In diesem Programm ist die Förderung also hauptsächlich schulisch angelegt.

3.4.2. Einstieg in die Berufswelt EIB-Zug, Baar

Mein Ansprechpartner in der Innerschweiz war Bernhard Bächinger, seit 2004 Leiter des EiB-Zug und gleichzeitig SEMO – Koordinator für die Deutschschweiz. In dieser Funktion ist er unter anderem das Bindeglied aller SEMO zum Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, auch für die Vernetzung und die gemeinsame interne Weiterbildung der Programme ist er verantwortlich.

Das EiB stellt für den Kanton Zug jährlich 32 Plätze zur Verfügung, es existiert bereits seit 1997 und wird von Herr Bächinger als Einzelfirma betrieben.

An zwei Tagen pro Woche werden die TN in zwei Niveaugruppen in den Fächern Deutsch, Mathematik, Allgemeinwissen, Sport und z.T. Englisch unterrichtet. Zur Beschäftigung stehen ein gestalterisches und ein handwerkliches Atelier sowie eine Gruppe Natur zur Verfügung. Die Arbeit wird ergänzt durch individuelle Schnuppereinsätze, auch längere Praktika in Betrieben sind möglich, das SEMO ist gut mit der lokalen Wirtschaft vernetzt.

Im Gruppen- und Einzelcoaching werden die TN bei der Lehrstellensuche unterstützt. Im Kanton Zug bestehen ausserdem zwei Brückenangebote, das eine ist ein rein schulisches Angebot, das andere bietet 2 Tage Schule und 3 Tage Praktikum.

3.4.3. JOB PLUS, Laufbahnzentrum Zürich

Hier stellte sich der Leiter des Stadtzürcher SEMO, Christian Müller, fürs Gespräch zur Verfügung.

Beim JOB PLUS KV handelt es sich um ein SEMO im engeren Sinn, d.h. es wird durch die Arbeitslosenkasse finanziert. Hier stehen jährlich 36 Plätze für Schulabgehende aus Stadt und Kanton mit Chancen auf eine kaufmännische Ausbildung zur Verfügung.

Darüber hinaus werden im JOB PLUS Stadt Zürich 60 Plätze von der Stadt bereitgestellt, welche für alle Berufe offenstehen, und weitere 20 Plätze werden von der Sozialhilfe im JOB PLUS Futura finanziert, ebenfalls für alle Berufe. Somit stellt JOB PLUS als Ganzes jährlich 116 Plätze zur Verfügung, in allen Angeboten absolvieren die TN an 3 – 4 Tagen/Woche ein Praktikum in einem Betrieb, im JOB PLUS KV ist es ein kaufmännisches Praktikum. An den übrigen 1 – 2 Tagen/Woche werden die TN in der Schule für Förderkurse SFK unterrichtet.

Speziell und vermutlich in der SEMO-Landschaft einmalig ist im JOB PLUS, dass alle Beratungspersonen in Berufs- Studien- und Laufbahnberatung ausgebildet sind. Von ihnen werden die TN während der ganzen Programmdauer individuell begleitet.

3.4.4. ModulPlus, Verein Ipsylon Lenzburg

Im Kanton Aargau konnte ich mit Béatrice Däster sprechen, sie ist die Leiterin vom Motivationssemester ModulPlus in Lenzburg.

Intern stehen im ModulPlus für 45 Jugendliche verschiedene Arbeitsfelder zur Verfügung: in der Kantine werden täglich ca. 70 Personen verpflegt, Holz-Bereich, Kreativ-Bereich, Papiermaché-Produktion, Logistik, Reinigung und Unterhalt. Und schliesslich werden die Produkte vor Ort im shop46 verkauft. Diese Vielfalt ermöglicht in manchen Berufsfeldern bereits berufsbezogene Arbeitserfahrungen.

Dazu werden die TN in 4 Niveaugruppen fachbezogen und allgemeinbildend unterrichtet, daneben setzen sich die TN aktiv mit ihrer Berufswahl auseinander und werden im Bewerbungsprozess unterstützt. Arbeit und Bildung werden im Wochenturnus abgewechselt, und die jeweiligen Fachleute arbeiten intensiv zusammen.

Und auch hier werden die TN ergänzend mit einem Einzelcoaching begleitet.

3.4.5. basis-job, Stiftung Zukunft Thurgau, Weinfelden

Die Informationen zu diesem SEMO bringe ich selber ein, ich arbeitete fast neun Jahre als Teamleiter Coaching in diesem Programm.

Das SEMO basis-job ist das einzige im Kanton Thurgau und ist dementsprechend offen für alle Berufsgruppen, es bietet nicht eine feste Anzahl Plätze an, sondern orientiert sich mit dem Angebot mittelfristig an der Nachfrage. Aktuell sind ca. 80 TN im Programm, über das ganze Jahr gesehen wird basis-job von durchschnittlich 120 Jugendlichen genutzt.

Zur Beschäftigung der TN stehen in der Lernwerkstatt in Frauenfeld 25 Plätze zur Verfügung, hier können erste Arbeitserfahrungen mit Holz, Metall, Unterhalt und Reinigung, Kreativ, industrielle Auftragsarbeiten gemacht werden. Wenn das möglich ist, beginnen die TN jedoch ihr Praktikum gleich in ihrem Zielberuf in einem Betrieb, oft ist dort auch eine offene Lehrstelle vorhanden, für die sich die TN vor Ort qualifizieren können.

In einer Intensivwoche zu Beginn werden die Bewerbungskompetenzen (Dossier, Anrufe, Vorstellungsgespräche) geschult. Gleichzeitig können bei Bedarf intern die beruflichen Interessen grob abgeklärt werden. Anschliessend werden die TN an einem Tag/Woche in Deutsch, Mathematik und Allgemeinbildung unterrichtet. Dazu werden freiwillige ECDL-Module sowie Englisch angeboten. Ebenfalls auf freiwilliger Basis wird eine Kompetenzenbilanzierung angeboten, dabei werden die ausserschulischen Kompetenzen systematisch erfasst und in einem vom Amt für Berufsbildung ausgestellten Nachweis festgehalten.

Im Einzelcoaching wird der Prozess während der ganzen Programmdauer geplant und in regelmässigen Einzelgesprächen, auch mit Einbezug der Verantwortlichen am Arbeitsplatz, reflektiert.

4. ERGEBNISSE

4.1. Darstellung der Ergebnisse

Im folgenden Teil werden die Antworten aus den Interviews in zusammengefasster Form, in der Reihenfolge des Interviewleitfadens wiedergegeben.

4.1.1. In welchen Punkten unterscheidet sich die Berufswahl von SEMO-TN wesentlich von derjenigen der übrigen Jugendlichen?

Am häufigsten wurde bei dieser Frage eine Fokussierung auf bzw. Häufung bei den EBA-Ausbildungen genannt, d.h. der Anteil an EBA-Lehrstellen ist höher als beim Durchschnitt der Schulabgänger. Ebenfalls beobachtet wird eine Häufung der Lehrstellenkandidaten im Grenzbereich zu den IV-Ausbildungen.

Bezogen auf den Berufswahlprozess wurde gesagt, dass die Berufswahl bei den Schulabgängern noch nicht abgeschlossen ist, oder dass die TN über die Berufe allgemein schlecht informiert sind. Aber auch, dass die Berufswahl einfach noch nicht realisiert werden konnte, grundsätzlich aber kein Unterschied sichtbar ist.

Zum Thema unrealistische Berufsziele wurden unterschiedliche Aussagen gemacht: das habe sich in den letzten Jahren normalisiert, und demgegenüber, dass die Wunschvorstellungen an die realen Möglichkeiten angepasst werden müssten.

Auch das Thema fehlendes Selbstvertrauen wurde angesprochen: die Schulzeit wurde als nicht erfolgreich erlebt, das führt zu fehlendem Selbstvertrauen. Die Erfahrung, im Schulunterricht nicht zu genügen, wirkt sich negativ auf die tatsächliche Leistungsfähigkeit aus.

4.1.1.1. Beobachten Sie spezifische Einschränkungen?

An erster Stelle scheinen klar die schwachen schulischen Leistungen zu stehen, dahinter stehen manchmal Lernschwächen. Nebst den gerade beschriebenen Auswirkungen haben sie unmittelbar eine Einschränkung der Auswahl an möglichen Berufen zur Folge.

Daneben wird eine Vielzahl von einschränkenden Faktoren genannt:

- Gesundheitliche Einschränkungen
- Unangepasstes Verhalten
- Psychische Situation
- Familiäre Situation: fehlende Unterstützung, fehlende Integration, fehlende Stabilität
- Suchtproblematik
- Wenig Leistungsbereitschaft

4.1.2. Wird mit den BIZ zusammengearbeitet?

In allen befragten SEMO werden die Dienstleistungen der kantonalen Berufsberatungen in Anspruch genommen. Dies geschieht auf unterschiedliche Weise: Von einzelnen Anmeldungen bei Bedarf bis zu regelmässiger Präsenz (ein halber Tag pro Monat) der Berufsberatungsperson im SEMO. Teilweise findet ein Austausch statt. Auch Anmeldungen ins SEMO werden von einem BIZ gemacht.

4.1.2.1. Was ist dabei die Zielsetzung?

Im Vordergrund steht meist der Berufswahlprozess. In der Beratung sollen Interessen und Fähigkeiten abgeklärt und aufeinander abgestimmt werden. Dies bildet in einem SEMO die Grundlage zur Entwicklung einer Integrationsstrategie, andernorts soll damit, nachdem bereits eine Grobstrategie erarbeitet wurde, mit einer externen Prüfung der Bewerbungsunterlagen und der Ziele, eine Zweitmeinung eingeholt werden.

Daneben soll das BIZ Information vermitteln, allgemein die Neugierde der TN wecken und den Integrationsprozess unterstützen.

4.1.2.2. Wie ist die Zusammenarbeit mit den BIZ organisiert?

In den meisten Fällen ist die Zusammenarbeit klar geregelt, teilweise gibt es eine diesbezügliche Vereinbarung. Die BIZ spielen oft von Beginn weg eine wichtige Rolle, sie übernehmen Teilaufgaben des Integrationsauftrags: In einem SEMO wird zu Beginn des Programms ein Elternabend durchgeführt, die für dieses SEMO zuständige Berufsberatungsperson (wobei es sich immer um dieselbe Person handelt) ist anwesend und informiert über die Merkmale der EBA- und EFZ-Ausbildungen. Im selben SEMO erhält diese Beratungsperson von allen TN ein überarbeitetes Bewerbungsdossier mit ihren 3 Berufswünschen, alle TN erhalten dazu ein Einzelfeedback im BIZ.

In einem anderen Programm sind 3 Gespräche mit einer diagnostischen Abklärung bei der Berufsberatungsperson üblich, das letzte findet im Beisein der Coachingperson im SEMO statt, dabei werden die Testergebnisse besprochen.

In einem dritten SEMO steht die Berufsberatungsperson jeden Monat einen halben Tag im SEMO für Einzelgespräche zur Verfügung, mit der Möglichkeit einer intensiveren „gewöhnlichen“ Beratung im BIZ.

In den anderen SEMO wird die Berufsberatung individuell nach Bedarf genutzt, wobei die Wege unterschiedlich lang sind: einmal ist das SEMO derselben Organisation zugehörig, entsprechend sind hier die Wege sehr kurz. Dazu kommt, dass dort alle Coachingpersonen ausgebildete Berufsberatende sind. Im anderen Fall werden die TN im BIZ über das RAV angemeldet, entsprechend länger dauert es bis zu einem Beratungsgespräch.

Und schliesslich werden überall die üblichen Informationsdienstleistungen des BIZ angeboten.

4.1.3. Wird eine interne Berufsberatung angeboten?

Im JOB PLUS KV in Zürich (ausgebildete Berufsberatungspersonen) ist die Berufsberatung explizit im normalen Coachingprozess integriert. Bereits in der Selektionsphase werden hier Tests durchgeführt, ein Abklärungsmodul ist in Planung.

In den anderen Programmen wird die Berufswahl wenn nötig in den Coachinggesprächen thematisiert., spezifische diagnostische Abklärungen werden aber den Berufsberatungspersonen überlassen. In einem SEMO kann bei Bedarf intern durch eine spezialisierte Coachingperson eine Interessenabklärung vorgenommen werden.

4.1.3.1. Was soll damit erreicht werden?

In Zürich dient die Selektion dazu, die für eine KV-Lehrstelle geeigneten TN zu finden. Damit wird den Firmen ein Teil des Selektionsaufwands abgenommen. Zudem können Leistungstests der Einstufung in Leistungsklassen dienen.

Das Berufsziel soll vor Antritt einer Praktikumsstelle geklärt werden.

4.1.3.2. Welche Instrumente und Methoden werden eingesetzt?

Von den Berufsberatungspersonen werden die üblichen Tests und Arbeitsmittel eingesetzt: DRT, Raven SPM, FIT, berufe-easy, BFT-22.

Im Coaching wird im Einzelgespräch und in der Gruppe gearbeitet, eine hohe Bedeutung wird der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Schnupperlehren beigemessen, diese ermöglicht wichtige Erfahrungen. Besonders die Beurteilung durch die Betriebe ergibt viele wichtige Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung.

4.1.4. Welches sind die häufigsten Ursachen für die bisher nicht gelungene berufliche Integration?

Folgende Ursachen werden genannt:

- Schulische Defizite
- Zu starke Fokussierung auf einen Wunschberuf, wobei die Fähigkeiten nicht mit den Anforderungen übereinstimmen
- Arbeitsmarktrelevante Kompetenzen zu wenig ausgebildet (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Anstand, gepflegtes Auftreten)

- Mangelhafte soziale Kompetenz, besonders im Umgang mit Vorgesetzten und Erwachsenen
- Falsche Selbsteinschätzung
- Mangelnde Ausdauer, fehlende Energie und Wille, fehlende Selbstüberzeugung
- Persönliche Schwierigkeiten: familiäre, gesundheitliche, psychische Probleme
- Suchtverhalten bzw. suchtartiger Umgang mit social media, Smartphones
- Lehrabbruch wegen Unstimmigkeiten mit den Ausbildungsverantwortlichen

Dabei wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die schwachen schulischen Leistungen nicht allein entscheidend sind, vielmehr ist es die Kombination verschiedener ungünstiger Faktoren, welche die Integration erschweren. Manchmal fehlt auch nur ganz wenig, in anderen Fällen stellt sich der Erfolg trotz grosser Bemühungen nicht ein.

4.1.5. Mit welchen Massnahmen wird die Berufswahlbereitschaft der Teilnehmenden gefördert?

4.1.5.1. Werden die Eltern bzw. andere wichtige Bezugspersonen einbezogen, und wenn ja, in welcher Art?

Die Unterschiede in den einzelnen SEMO sind beträchtlich. Angefangen mit Infoanlässen für Schüler (und deren Eltern bzw. Lehrpersonen) ohne Anschlusslösung, welche bereits kurz vor Schulende stattfinden, über die bereits erwähnten Elternabende, bei welchen verbindlich eine Teilnahme erwartet wird. Dann werden Eltern bei disziplinarischen Schwierigkeiten zur Unterstützung herangezogen, z.T. auch die Zuweisenden, mit denen im Sinne einer höheren Verbindlichkeit und besseren Transparenz die weiteren Schritte vereinbart werden. Oder die Eltern sollen dabei behilflich sein, Schnupperlehren zu finden.

Andererseits wird auch gesagt, dass Eltern dort beigezogen werden, wo sie eine Ressource darstellen und einen wichtigen Unterstützungsbeitrag leisten können.

Ein verbreitetes Grundprinzip scheint zu sein, die Verantwortung soweit möglich bei den Teilnehmenden zu belassen. Die Eltern werden vorwiegend bei Bedarf, also bei ernsthaften Schwierigkeiten im Programmverlauf, beigezogen.

4.1.5.2. Unterstützung hinsichtlich der Berufswahlkompetenzen

Die Rede ist hier von den Kenntnissen über die Berufswelt, Kenntnissen der eigenen Interessen, Fähigkeiten und Werte, den Entscheidungskompetenzen und der Fähigkeit, Gelegenheiten zu schaffen und zu nutzen, z.B. in Form von Schnupperlehren.

Hier wird sehr differenziert angesetzt: Betriebsbesichtigungen, Kontakte und Austausch mit Berufsbildungsfachleuten und Lernenden (z.B. ehemaligen SEMO-TN), Recherche über Berufe und Lehrbetriebe sollen die Kenntnisse über die Berufswelt verbessern, ebenso werden diese Themen sowohl im Einzelcoaching wie auch im Gruppencoaching bzw. Schulunterricht ausgetauscht und vertieft.

Und das allerwichtigste scheinen die Arbeitseinsätze zu sein, das eigene Erleben in Schnupperlehre und allenfalls Praktikum ist von zentraler Bedeutung. Der Anbahnung, Vorbereitung und erfolgreichen Gestaltung dieser Einsätze wird überall eine hohe Priorität eingeräumt. Bewerbungsdossiers werden im Einzel- oder Gruppensetting erstellt, dabei wird auf Individualität und Authentizität geachtet, d.h. die Bewerbungen sollten nicht zu viel versprechen und doch ein zutreffendes Bild des TN vermitteln. Vorstellungsgespräche, auch telefonische Anfragen werden unter möglichst realitätsnahen Bedingungen geübt und reflektiert. Allgemein wird von den SEMO-Verantwortlichen ein qualitativ gutes Einzel-Bewerbungscoaching als sehr wichtig eingestuft.

Einen sehr wichtigen Beitrag zu einer besseren Selbsteinschätzung leisten schliesslich die Beurteilungen der externen Arbeitseinsätze, gerade bisher schulisch erfolglose TN können so positive Erfahrungen machen, welche das Selbstvertrauen stärken und so das Weiterkommen begünstigen, ebenso wie die Klarheit der Regeln in Betrieben.

Daneben tragen auch, wo vorhanden, die internen Arbeitsplätze viel zu einer besseren Kenntnis der eigenen Interessen und Fähigkeiten bei, sie bieten die Möglichkeit, verschiedene Berufsfelder wie Verkauf, Logistik, Holz- oder Kreativwerkstatt kennen zu lernen.

4.1.5.3. Arbeitsmarktrelevante Kompetenzen und Haltungen

Gemeint sind damit im Wunschberuf verlangte schulische Kompetenzen und Fachkompetenzen, Leistungsmotivation, positive Arbeitshaltung und soziale Kompetenzen.

Deutsch- und Mathematikunterricht ist überall Pflicht, damit sollen möglichst schulische Lücken geschlossen werden. Teilweise werden Einstufungstests eingesetzt, einerseits um die Defizite zu lokalisieren und um eine Einteilung in die fast überall vorhandenen Niveaustufen zu ermöglichen. Der Unterricht erfolgt teils individualisiert und wird in einzelnen SEMO an den Anforderungen des Zielberufs ausgerichtet. Dazu werden dort die Kompetenzraster des Kantonalen Gewerbeverband Zürich herangezogen. Vereinzelt werden die TN schon gezielt auf die Berufsfachschule vorbereitet.

Ergänzt wird der Bildungsteil mit unterschiedlichen Fächern: Häufig angeboten wird Englisch, vereinzelt Sport, KV-Branchenkunde oder ECDL-Module.

Als wichtig wird auch erwähnt, die Neugier und die Freude am Lernen zu wecken.

Die Auseinandersetzung mit den für den Wunschberuf nötigen Kompetenzen findet zunächst wie sonst auch in der Theorie statt: Informationsmaterial wie Berufskatalog, Berufsbilder, Infos aus www.berufsberatung.ch, Infomaterial von den BIZ werden zur Recherche herangezogen.

Fachkompetenzen werden intern in den verschiedenen Arbeitsbereichen vermittelt und reflektiert. Extern spielen auch hier die Schnupperlehren eine wichtige Rolle, persönliche Auswertungsgespräche und Schnupperbeurteilungen ermöglichen den wichtigen Vergleich der eigenen Möglichkeiten mit den Anforderungen.

In den SEMO mit Praktikumsstellen in Betrieben werden dort gezielt diejenigen Fachkompetenzen vermittelt, welche im jeweiligen Beruf gefordert bzw. in der folgenden beruflichen Grundbildung vermittelt werden. Dazu können bereits firmeninterne Schulungen gehören wie z.B. im Detailhandel ein Kassenkurs. Damit erhöht sich die Einsetzbarkeit der TN markant, was das Praktikum für die Betriebe attraktiver macht. Ausserdem nimmt ein Praktikum bei einer nachfolgenden Lehre den Teil der praktischen Einarbeitung vorweg. Damit stehen bei Ausbildungsbeginn mehr Ressourcen für die Berufsfachschule zur Verfügung, was bei TN mit schlechten schulischen Voraussetzungen vorteilhaft sein kann.

Leistungsmotivation und positive Arbeitshaltung wird auf unterschiedliche Weise gefördert: als wichtige Grundlage wird die Erarbeitung von realistischen und

erreichbaren Zielen gesehen. Diese Ziele werden auf unterschiedliche Weise realisiert, teilweise wird mit ganz konkreten Tages- bzw. Wochenzielen gearbeitet, immer sind die Ziele auch Gegenstand in den Einzelcoachinggesprächen, z.T. auch im Gruppencoaching. Dahinter sollte eine Ressourcenorientierung stehen.

Der Weiterentwicklung der sozialen Kompetenzen wird überall ein hoher Stellenwert beigemessen, ehrliche, faire Feedbacks durch alle Beteiligten, das Setzen und Einfordern von in der Berufswelt üblichen Standards ist in die alltägliche Arbeit mit den Jugendlichen integriert und hat auch Wirkung.

4.1.5.4. Einstellungen

Unter den Überbegriff Einstellungen fallen Dimensionen wie Realitätsorientierung, Kompromissbereitschaft, Übernahme von Prozessverantwortung, Neugierde und Explorationsbereitschaft.

Ein wichtiger reality-check findet in jeder Schnupperlehre statt, nur schon um eine Praktikumsstelle zu erhalten, sind Anpassungen nötig. Auch hier wird wieder die Bedeutung von klaren, ehrlichen Feedbacks am Arbeitsplatz und im Einzelcoaching betont. Gesagt wird auch, dass manchmal die Rückmeldungen der verantwortlichen Person im Betrieb ernster genommen wird.

Allgemein sind die Einstellungen der TN in den Einzelcoachings und in der Gruppenarbeit ein Thema, dort können besonders Rückmeldungen von Gruppenmitgliedern oft viel bewirken.

Als Motivator, um mehr Selbstverantwortung zu übernehmen und Neugierde zu entwickeln, sind Erfolgserlebnisse wichtig. Diese sollten, wenn nötig, bewusst geschaffen und reflektiert werden.

Die Aussage eines Verantwortlichen, dass es das wichtigste sei, bei den TN die Energie zu mobilisieren, den Turbo zu zünden, trifft den Nagel wohl sehr gut auf den Kopf.

4.1.5.5. Persönlichkeitseigenschaften

Emotionale Stabilität, positive Kontrollüberzeugungen, Selbstvertrauen, Zuversicht und pro-soziale Orientierung sind die Stichworte zur Frage, wie die TN bezüglich ihrer Einstellungen unterstützt werden.

Eine zentrale Rolle spielt in diesem Zusammenhang die eigene Vorbildfunktion der Mitarbeitenden und der Praktikumsverantwortlichen. Werte und Haltungen sollen

durch sie vorgelebt werden, den TN soll mit dem auch von ihnen gewünschten Respekt begegnet werden, und klare Programmstrukturen schaffen Stabilität und Orientierung. Dies scheint eine effektive Wirkung zu haben, Persönlichkeitsbildung als eigenes Unterrichtsfach wurde in einem SEMO gestrichen und wird in dieser Form nicht mehr angeboten. An deren Stelle sind tägliche Feedbackrunden unter den TN getreten.

Der Fokus der TN selbst sollte konsequent auf ihre Ressourcen gelenkt werden, diese müssen immer wieder in den Mittelpunkt gestellt werden, denn darauf kann aufgebaut werden.

Ebenfalls herausgestrichen wird auch hier wieder die Relevanz von Erfolgserlebnissen, sei es im Unterricht, im Bewerbungsprozess, beim schnuppern, oder im Praktikum.

4.1.6. Was sollte eine optimale Unterstützung bei der beruflichen Integration der SEMO-TN sonst noch beinhalten?

- Am meisten genannt: Gute Vernetzung zu den Lehrfirmen. Persönliche Kontakte ermöglichen ein gutes matching.
- Gute Zusammenarbeit auch mit allen anderen Beteiligten
- Gute Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und TN
- Professionelle Unterstützung im Bewerbungsprozess
- Grundhaltung: So viel wie nötig und so wenig wie möglich Unterstützung
- Genügend personelle Ressourcen und ein guter Ausbildungsstand
- Haltung der Mitarbeitenden und Austausch untereinander, z.B. als Intervision

4.1.7. Was möchten Sie in Zukunft noch stärker gewichten?

Verschiedentlich soll der Berufswahl mehr Raum gegeben werden, beispielsweise in einer Einführungswoche, oder indem das Berufswahlwissen bei den Coaches mit regelmässigen Updates durch das BIZ verbessert werden soll.

Ein anderer Schwerpunkt ist die bessere Sichtbarmachung und Dokumentierung der Unterstützung in Form von Förderplänen oder Zielvereinbarungen.

Ein weiteres Thema ist die Intensivierung der Kontakte zu den Lehrfirmen, sie sollen vermehrt dazu gebracht werden, in den SEMO Lernende zu rekrutieren.

Und schliesslich wird festgestellt, dass sich die Betreuung in den letzten Jahren verändert hat. Jugendliche bringen vermehrt Mehrfachproblematiken mit und müssen intensiver begleitet werden.

5. DISKUSSION UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

5.1. Berufswahlmodell

Auf der Suche nach einem möglichst umfassenden Modell aus der Berufswahltheorie bin ich rasch auf das Modell der zentralen Faktoren der Berufswahlbereitschaft von Hirschi und Läge gestossen. Auch wenn bei der Herleitung deutlich wurde, dass die Entwicklung der Berufswahltheorie, entsprechend den gesellschaftlichen Entwicklungen, stetig weitergeht und niemals abgeschlossen ist, scheint mir, dass ich damit für den Moment ein für meine Kriterien sehr geeignetes Modell gefunden habe. Es integriert alle relevanten Determinanten, wobei die personalen Faktoren gegenüber den Umweltfaktoren mehr Raum erhalten.

Dies ist in diesem Zusammenhang sinnvoll, weil bei der Integrationsarbeit in den SEMO klar die personalen Aspekte im Vordergrund der Bemühungen stehen. Die Umweltfaktoren entziehen sich dem Einfluss teilweise, zumindest kann dort deutlich weniger Einfluss genommen werden. Beispielsweise sind die Möglichkeiten, für eine genügende Anzahl Attestlehrstellen zu sorgen, in der Praxis eher eingeschränkt. Und doch gibt es auch hier Gelegenheit, in der Zusammenarbeit mit Lehrfirmen immer wieder auf diese Notwendigkeit hinzuweisen.

Bei den Faktoren der Person differenziert das Modell sehr sorgfältig, so sorgfältig, dass in den Interviews eher die Schwierigkeit entstand, Erfahrungen mit den einzelnen Jugendlichen in ihrer Summe bestimmten Faktoren zuzuordnen. Vieles in der täglichen Arbeit mit den Jugendlichen spielt ineinander hinein und ist nicht immer ganz einfach zu trennen und zu benennen. Je länger je mehr erhielt ich den Eindruck, dass neben dem Fachwissen andere Dinge sehr wichtig sind: die Einstellung und Haltung der Mitarbeitenden gegenüber den Jugendlichen, die Erfahrung in dieser anspruchsvollen Arbeit.

Trotzdem glaube ich, ein Modell gefunden zu haben, welches sich sehr gut in der Praxis verwenden lässt. Mit diesem Modell lassen sich, schon zu Beginn und auch später immer wieder, Stärken und auch Defizite der Jugendlichen besser lokalisieren und benennen als ohne. Damit kann es als eine Art Checkliste im Hinterkopf verwendet werden, den Mitarbeitenden bei der Reflektion oder auch in der Intervention

dienen und wichtige Hinweise für die Coachinggespräche liefern. Auch ohne dass mit der vorliegenden Arbeit eine diesbezügliche Überprüfung vorgenommen wurde, bin ich überzeugt, dass die Ressourcen und die Defizite damit rascher und klarer erkannt werden können.

5.2. Aspekte mit einer besonderen Bedeutung

Bei der Frage nach den Besonderheiten der Berufswahl in den SEMO zeigt sich deutlich, dass bei den SEMO-TN die Berufswahl zum vorgesehenen Zeitpunkt, d.h. im Laufe des letzten Schuljahres oder im Laufe eines zusätzlichen 10. Schuljahres, aus unterschiedlichen Gründen meistens nicht abgeschlossen ist. Diese Gründe sind: schwache schulische Leistungen, wenig Selbstvertrauen, unangepasstes Verhalten, gesundheitliche inklusive psychische Einschränkungen, Suchtproblematiken, fehlende Leistungsbereitschaft, und auf der Seite der Umweltfaktoren zu wenig unterstützende oder zu wenig stabile familiäre Strukturen. Fehlende Integration von Migrantenfamilien bedeutet oft Unkenntnis des schweizerischen, dualen Bildungssystems. Favorisiert werden schulische Berufsausbildungen, wie sie in den Herkunftsländern üblich sind, für Mittelschulen reichen aber die Schulleistungen oft nicht aus.

Diese ungünstigen Einflüsse verzögern den Berufswahlprozess und führen dazu, dass die Berufswahlbereitschaft im entscheidenden Moment noch nicht so weit wie nötig fortgeschritten ist.

Was die Zusammenarbeit mit den Berufsberatungen betrifft, ist es so, dass deren Dienstleistungen in allen SEMO genutzt werden. Ein SEMO gehört organisatorisch zum Laufbahnzentrum Zürich. Bei den anderen ist die Zusammenarbeit klar geregelt, aber unterschiedlich ausgestaltet. Es scheint sich aber zu bewähren, wenn die Zusammenarbeit möglichst direkt ist und teilweise vor Ort stattfindet. Es wird als Vorteil und als Entlastung wahrgenommen, wenn die Berufsberatung die besonderen Umstände in den SEMO kennt, die Arbeit gegenüber dem Team reflektiert und wo nötig, fundierte diagnostische Abklärungen gemacht werden. Die Berufsberatung kann auf diese Weise einen willkommenen fachlichen Beitrag zu einer zielführenden Strategieentwicklung oder -überprüfung leisten. Umgekehrt ist die Hemmschwelle, die Berufsberatung zu konsultieren, wesentlich weniger hoch, wenn diese im SEMO präsent ist. Selbst wenn das regelmässig der Fall ist, wird der Gang aufs BIZ für die Jugendlichen nicht zur Selbstverständlichkeit.

5.3. Förderung der Berufswahlbereitschaft in den SEMO

Und schliesslich ist die dritte Hauptfragestellung: wie wird die Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen in den SEMO gefördert? Die Antworten der Programmverantwortlichen sind sehr differenziert, und sie sollen mit dieser Arbeit als Überblick dargestellt werden.

Die Intensität der Zusammenarbeit bzw. des Einbezugs der Eltern oder der gesetzlichen Vertretung ist sehr unterschiedlich: es wird fast ganz darauf verzichtet, sie werden von Beginn weg systematisch ins Boot geholt (Elternanlässe, Unterstützung bei der Schnupperlehrsuche), oder sie werden gezielt zur Krisenintervention beigezogen. Vielleicht als kleinster gemeinsamer Nenner könnte die Haltung genannt werden, dass ein Einbezug der Eltern dann Sinn macht, wenn sie eine Ressource darstellen, d.h. wenn sie die Integrationsbemühungen unterstützen und nicht ihnen zuwiderlaufen.

Ein breiter Konsens ist in der Haltung vorhanden, dass möglichst viel Verantwortung bei den Teilnehmenden belassen werden sollte. Schön auf den Punkt bringt diese Haltung die Aussage eines Verantwortlichen: Die Teilnehmenden sollen so viel wie nötig und so wenig wie möglich Unterstützung erhalten. Es soll keine Überbehütung stattfinden, so viel Selbstverantwortung wie möglich soll ihnen übergeben werden. Mit einer solchen Haltung kann den TN ein höchstmögliches Mass an Selbstbestimmung zugestanden werden, und das ist für die Nachhaltigkeit der Lösungen elementar.

Entsprechend richtet sich der grosse Teil der Unterstützung direkt an die Teilnehmenden selbst. Ein wesentlicher Aspekt dabei ist, dass die TN die erworbenen Kompetenzen auch nach Abschluss des Programms mitnehmen und nutzen können, ganz im Sinne eines nachhaltigen Empowerments.

Dabei werden mit unterschiedlichen Methoden verschiedenste relevante Inhalte und Kompetenzen vermittelt, Werte und Einstellungen vorgelebt, Herangehensweisen eingeübt, eigene Erfahrungen ermöglicht und reflektiert.

Breit etabliert und offenbar sehr bewährt ist die Methode Einzelcoaching. In Gesprächen wird gemeinsam eine individuelle Strategie entwickelt, die einzelnen Schritte geplant, vorbereitet, begleitet und reflektiert. Die TN stehen hier im Zentrum, sie erhalten die volle Aufmerksamkeit der SEMO-Mitarbeitenden. Hier darf auch mal Unsicherheit gezeigt werden, oder Möglichkeiten können erörtert werden, die Gruppe mit ihrem wachenden Auge bleibt hier aussen vor.

Nebst den Informationen, welche hier erarbeitet bzw. weitergegeben werden, können hier Einstellungen, eigene und im Berufsleben erwartete Verhaltensweisen, Ressourcen, Motivation, Bremsklötze und vieles mehr sehr vertraulich besprochen werden.

Nicht zu unterschätzen ist besonders in diesem Setting der Beziehungsaspekt. Damit das für eine konstruktive Zusammenarbeit ausserordentlich förderliche und nötige Vertrauen rasch entstehen kann, ist es wichtig, einander mit Achtung und gegenseitigem Respekt zu begegnen. Dabei sind Etikettierungen oder Stigmatisierungen auf jeden Fall zu vermeiden.

In Gruppengesprächen werden Ideen, Pläne und Erfahrungen ausgetauscht. Die Gruppen stellen auch eine Art Öffentlichkeit dar, hier werden in den Einzelgesprächen erarbeitete Zielsetzungen „veröffentlicht“, damit erlangen sie mehr Bedeutung, sie werden konkreter und eine Auseinandersetzung mit Leuten in ähnlichen Situationen kann in einem gewissermassen geschützten Rahmen stattfinden.

Im Klassenverband werden primär schulische Inhalte vermittelt, um der leistungsmässig grossen Bandbreite der Teilnehmenden gerecht zu werden, werden die Grundlagenfächer Mathematik und Sprachen fast überall in Niveaunklassen unterrichtet. Immerhin stammen die TN aus allen Niveaus der Volksschule, auch wenn die oberste Stufe unterproportional vertreten ist.

Am Arbeitsplatz können die unerlässlichen Praxiserfahrungen gemacht werden. In Schnupperlehren geht es zwar wie sonst auch um die Berufswahl, daneben bietet sie Gelegenheit, sich in einer neuen Umgebung zu zeigen, wertvolle Anregungen zur Anpassung des Verhaltens zu erhalten.

Vorteile scheinen die Praktika in Lehrfirmen mit sich zu bringen. Sie ermöglichen den TN, welche sich mit ihrem schulischen Leistungsausweis nicht aufdrängen, vor Ort und über einen längeren Zeitraum, Ausbildungsverantwortliche von sich zu überzeugen. Gerade dies ist für eher zurückhaltende, unsichere Jugendliche sehr wichtig. Meine persönliche Erfahrung ist die, dass bei einem Praktikum auch noch der zwischenmenschliche Aspekt mitspielt, oft entsteht eben eine Beziehung, und eine Absage fällt nicht mehr ganz so einfach. Auf jeden Fall bietet ein Praktikum in einer guten Qualität Gelegenheit, dass sich die TN Fachkenntnisse aneignen können und ein Arbeitszeugnis einer Firma erhalten, dies verbessert die Chancen auf dem Lehrstellenmarkt deutlich.

Und schliesslich verlangt ein externes Praktikum eine höhere Anpassungsleistung der TN, sie bewegen sich unter Berufsleuten in der realen Berufswelt. Dadurch fühlen sie sich ihrem Ziel näher, was wiederum Zuversicht und Energie freisetzt.

Und um nochmals auf die Frage zurückzukommen, wie die Berufswahlbereitschaft der Jugendlichen in den SEMO gefördert wird:

Was sich wie ein roter Faden durch alles hindurchzieht, ist die Bedeutung von ehrlichen, klaren Feedbacks. Überall und immer wieder werden sie den Teilnehmenden abgegeben, in der Schule, am Arbeitsplatz, im Coaching. Darauf sind die SEMO- TN offensichtlich angewiesen. Sie scheinen einer der Schlüssel zum Erfolg zu sein.

Abschliessend möchte ich nochmals betonen, wie wichtig für eine positive Entwicklung und die Erreichung der Ziele die Erfolgserlebnisse sind. Gerade damit sind viele SEMO-TN nicht verwöhnt, viele konnten in der bisherigen Schullaufbahn nur wenige Erfolge feiern, und alle waren bisher bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz erfolglos. Schon kleine Erfolgserlebnisse wirken da oft wie Balsam und haben durchaus die Kraft, die bisherige Negativspirale durchbrechen zu lassen.

6. MANAGEMENT SUMMARY

Thema dieser Arbeit ist die Förderung der Berufswahlbereitschaft von Motivationssemester (SEMO)-Teilnehmenden. Die zentralen Fragestellungen lauten:

- Welches Berufswahlmodell eignet sich besonders gut für die Arbeit in den SEMO?
- Welche Aspekte der Berufswahl und der Berufswahlbereitschaft haben in den SEMO eine besondere Bedeutung und werden in die Arbeit mit einbezogen?
- Wie werden Teilnehmende der Motivationssemester bei der beruflichen Integration effektiv unterstützt?

In einem ersten Teil wird ein Modell aus der Berufswahltheorie beschrieben, im praktischen Teil werden Fachleute aus 5 Deutschschweizer SEMO befragt. Das Ziel dabei ist, einen vergleichenden Überblick über die Ansätze einiger Motivationssemester zu erhalten. Dieser Überblick kann für SEMO-Verantwortliche eine Grundlage sein, um das eigene Programm mit dem Ziel einer Weiterentwicklung kritisch zu hinterfragen.

Dabei hat sich gezeigt, dass im Kern, trotz unterschiedlichster Herangehensweisen und Methoden, überall an fast identischen Ansatzpunkten gearbeitet wird.

In den Bereichen Arbeit, Bildung und Coaching werden in erster Linie die personalen Kompetenzen der Teilnehmenden gefördert.

Es hat sich gezeigt, dass viel mit der Zuversicht, der Selbstwirksamkeitserwartung zu tun hat. Um diese zu stärken, sind positive Erlebnisse nötig, Erfolgserlebnisse. Um diese wiederum zu ermöglichen, sind bessere Kenntnisse der Berufswelt, der eigenen Fähigkeiten und Interessen nötig und bessere Sozialkompetenzen, eine höhere Leistungsmotivation, eine bessere Anpassung an die nach dem Schulaustritt veränderte Umwelt.

7. LITERATURVERZEICHNIS

Brüngger, Christa; Hess, Claudio; Hugentobler, Regula-Anna; Pohl, Ursina; Stylianou, Fiona (2009). Evaluation der Nachhaltigkeit von Motivationssemestern. Projektbericht FHS St. Gallen.

Häfeli Kurt, Schellenberg Claudia (2009). Erfolgsfaktoren in der Berufsbildung bei gefährdeten Jugendlichen. Bern. EDK, Studien + Berichte 29A.

Hirschi, Andreas; Läge, Damian (2006). Hilfreiche Faktoren zur Bewältigung von beruflichen Übergängen. Zeitschrift für Beratung und Studium, ZBS 3/2006, S. 70-74.

Hirschi, Andreas (2007a). Abklärung und Förderung der Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen. Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, 11-12 (2007) S. 30-35.

Hirschi, Andreas (2007b). Berufswahlbereitschaft von Jugendlichen: Inhalte, Entwicklung und Förderungsmöglichkeiten. Dissertation Universität Zürich.

Hirschi, Andreas (2008). Die Rolle der Berufswahlbereitschaft für eine erfolgreiche Berufswahl. In: Damian Läge, Andreas Hirschi (Hg.) *Berufliche Übergänge*, S. 155-172. Zürich. Lit.

Hofer, Matthias (2007). Motivationssemester – eine ethnographische Untersuchung zur Erziehung jugendlicher Arbeitsloser. Dissertation Universität St. Gallen.

Mayring, Philipp (2002). Qualitative Sozialforschung. Weinheim & Basel: Beltz.

Weber, Markus (2013). SEMO Umfrage 2011/2012: Resultate. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.

In: www.ch-semo.ch

Zihlmann, René (2009). Berufswahl in Theorie und Praxis (3. Auflage). Bern. SDBB.

Internetquellen:

Arbeitslosenversicherungsgesetz AVIG, www.admin.ch

http://www.admin.ch/ch/d/sr/837_0/ (31.10.2013)

Koordinationsstelle Motivationssemester, www.ch-semo.ch (31.10.2013).

Schweizerischer Bildungsserver, www.educa.ch

<http://bildungssystem.educa.ch/de/schweizerische-bildungssystem-1> (31.10.2013)

Anhang 1: Gesprächsleitfaden

Interviewleitfaden

Berufswahl in Motivationssemestern

Gesprächseinstieg

Angaben zum Kontext des Interviews

Überblick zum Inhalt und der voraussichtlichen Dauer der Befragung

Einverständnis zur Aufnahme und der (anonymisierten?) weiteren Verarbeitung des Interviews

Allgemeine Angaben:

zur Organisation

Adresse	
Telefon	
Mail	
Internet	
Trägerschaft	
Anzahl Mitarbeitende	
SEMO besteht seit:	
Zuweisende Stellen	1. 2. 3. 4.
Zielgruppe	
Dienstleistungen	Arbeitsangebote intern / extern Bildung Coaching Anderes
Kennzahlen	Anzahl Teilnehmende pro Jahr

	Verhältnis weiblich / männlich Verhältnis Schulaustritte / Lehrabbrüche Verhältnis Ausländer / Schweizer Schulabschluss auf Stufe Verweildauer im Programm Kosten pro Monat Anteil Lösungen
--	---

zur interviewten Person

Name	
Funktion	
Ausbildung	
Seit in der Organisation	

Hauptteil

In welchen Punkten unterscheidet sich die Berufswahl von SEMO-Teilnehmenden wesentlich von derjenigen der übrigen Jugendlichen?

- Beobachten Sie spezifische Einschränkungen?

Wird mit den BIZ zusammengearbeitet?

- Was ist dabei die Zielsetzung?
- Wie ist die Zusammenarbeit mit den BIZ organisiert?

Wird eine interne Berufsberatung angeboten?

- Was soll damit erreicht werden?
- Welche Instrumente und Methoden werden eingesetzt?

Bitte benennen Sie die häufigsten Ursachen für die bisher nicht gelungene berufliche Integration.

Mit welchen Massnahmen wird die Berufswahlbereitschaft der TN gefördert?
(nach dem Modell der zentralen Faktoren der Berufswahlbereitschaft, Hirschi und Läge)

- Werden die Eltern bzw. andere wichtige Bezugspersonen einbezogen, und wenn ja, in welcher Art?

Unterstützung im SEMO hinsichtlich der:

- Berufswahlkompetenzen
 - Kenntnisse über die Berufswelt
 - Eigene Interessen, Fähigkeiten und Werte
 - Entscheidungskompetenzen
 - Gelegenheiten schaffen und nutzen
- Arbeitsmarktrelevante Kompetenzen und Haltungen
 - Im Wunschberuf verlangte schulische Kompetenzen
 - Im Wunschberuf verlangte Fachkompetenzen
 - Leistungsmotivation
 - positive Arbeitshaltung
 - soziale Kompetenzen
- Einstellungen
 - Realitätsorientierung
 - Kompromissbereitschaft
 - Übernahme von Verantwortung für den Prozess
 - Neugierde und Explorationsbereitschaft
- Persönlichkeitseigenschaften
 - Emotionale Stabilität
 - positive Kontrollüberzeugungen
 - Selbstvertrauen und Zuversicht
 - pro-soziale Orientierung

Abschliessende Fragen

Was sollte eine optimale Unterstützung bei der beruflichen Integration der SEMO-TN sonst noch beinhalten?

Was möchten Sie in Zukunft noch stärker gewichten?

Anhang 2: Zusammenfassung Interviews

Zusammenfassung Interviews

A: Daniel Morf, rheinspringen bridges St. Gallen, Kantone SG, AI, AR

B: Bernhard Bächinger, EiB Baar, ZG

C: Christian Müller, JOB PLUS Zürich, ZH

D: Béatrice Däster, ModulPlus Lenzburg, AG

E: Eigene Angaben: Ernst Kurzbein, basis-job Weinfelden, TG

1. In welchen Punkten unterscheidet sich die Berufswahl von SEMO-TN wesentlich von derjenigen der übrigen Jugendlichen?	<p>A. Fokussierung auf EBA-Ausbildungen Berufswahl noch nicht abgeschlossen bei Schulabgängern.</p> <p>B. Berufsziele sind in den letzten Jahren wieder realistischer geworden, wenig Breite in den Berufszielen, v.a. bei den Frauen. Geschlechtertypische Berufsziele noch stärker ausgeprägt. Überproportionaler Anteil an EBA-Lehren und im Grenzbereich zu den IV-Ausbildungen. Späte Entscheide der Lehrbetriebe, dadurch erhöhtes Risiko für Lehrabbrüche.</p> <p>C. Grundsätzlich kein Unterschied, die Berufswahl konnte noch nicht realisiert werden.</p> <p>D. Schulzeit wurde oft nicht erfolgreich erlebt, den TN fehlt dementsprechend das Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten und die Zuversicht, ich schaffe das. Schwierige Erlebnisse belasten das Weiterkommen, die Erfahrung, im Schulunterricht nicht zu genügen. Wunschvorstellungen müssen noch an die realen, vorhandenen Möglichkeiten angepasst werden.</p> <p>E. TN sind oft schlecht informiert über die Berufe und die Anforderungen. Überproportional hoher Anteil EBA-Ausbildungen.</p>
1.1. Beobachten Sie	A. Schwache schulische Leistungen, Lernschwächen,

spezifische Einschränkungen?	<p>gesundheitliche Einschränkungen, führt zu eingeschränkten Möglichkeiten bei den Berufen.</p> <p>B. Schulisch schwach und / oder sozial belastet (psychisch, Sucht, Familie)</p> <p>C. Es sind viele verschiedene, aber kaum spezifische Einschränkungen vorhanden. Migrationshintergrund, fehlende Unterstützung der Eltern, schwierige Familienverhältnisse sind einige.</p> <p>D. Z.T. grosse schulische Defizite, aber auch das Verhalten ist oft ein Thema. Beim Eintritt machen alle TN einen Schulleistungstest, zur Einteilung in die 4 Leistungsklassen, später ist aber immer ein Aufstieg möglich.</p> <p>E. Einschränkungen sind breit gefächert, bei den Schulabgehenden ausgeprägter als bei Lehrabbrechenden: schwache Schulleistungen, wenig Leistungsbereitschaft, psychische oder familiäre Schwierigkeiten, unangepasstes Verhalten.</p>
---------------------------------	---

2. Wird mit den BIZ zusammengearbeitet?	<p>A. Ja, 1x monatlich steht ein Berufsberater einen halben Tag für interne Einzelgespräche zur Verfügung, allenfalls folgt dann eine intensivere externe Beratung auf dem BIZ. Dadurch sehr niederschwellige Zusammenarbeit, auch Reflektion gegenüber dem Team.</p> <p>B. Ja, ein einzelner BB ist für die Zusammenarbeit zuständig. Dies hat sich sehr bewährt. Der Umstand, dass es nur ein BIZ gibt im Kanton, vereinfacht die Zusammenarbeit. Bereits im Juni werden vom BIZ alle Schulabgehenden ohne Anschlusslösung über das SEMO informiert.</p>
--	--

	<p>C. Ja. Ein Teil der Anmeldungen läuft über die Berufsberatung. Ebenso findet ein Austausch, z.T. eine intensive Zusammenarbeit statt.</p> <p>D. Ja, im Aargau haben alle TN im Rahmen des sogenannten SEMO-PROF zu Beginn die Möglichkeit, auf die Berufsberatung (ask!, Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf Aargau) zu gehen. Dort machen sie Tests zur Abklärung der Fähigkeiten und der Interessen.</p> <p>E. Ja, bei Bedarf in Einzelfällen. Gelegentlich wird das Informationsangebot des BIZ genutzt.</p>
2.1. Was ist dabei die Zielsetzung?	<p>A. Nutzung des breiten und professionellen Angebots des BIZ. Neugierde der TN wecken Perspektiven erarbeiten Umfassende Information über verschiedene Berufe</p> <p>B. Ziel ist - kurz nach Programmbeginn, wenn bereits eine grobe Strategie erarbeitet wurde - eine externe Beurteilung der Bewerbungsunterlagen und der Ziele aller TN – eine „second opinion“, nicht eine Berufsberatung im eigentlichen Sinn.</p> <p>C. Soll dabei helfen, das Ziel der TN, eine Integration in eine Lehrstelle zu erreichen.</p> <p>D. Die Berufswahl soll geklärt werden, Fähigkeiten und Interessen sollen aufeinander abgestimmt werden und damit die Basis für die weitere Strategie bei der Lehrstellensuche gelegt werden.</p> <p>E. Vertiefte Abklärung der Interessen und/oder Fähigkeiten, Infos holen.</p>
2.2. Wie ist die Zusammenarbeit mit den BIZ organisiert?	<p>A. Die Zuweisung von Schulabgängern erfolgt durch das BIZ TN greifen auf die Leistungen des BIZ zurück, z.B. Infos, Kontakte zu Betrieben – trotzdem ist aber manchmal eine Hemmschwelle vorhanden.</p>

	<p>B. Am Elternabend zu Beginn des Programms ist der BB dabei und informiert über EBA / EFZ-Ausbildungen. Berufswahlcheck: Im ersten Monat schicken alle TN ein aktualisiertes Bewerbungsdossier mit 3 Berufswünschen an den BB, anschliessend gibt der BB den TN im Einzelgespräch im BIZ ein Feedback dazu ab. Geregelt ist die Zusammenarbeit in einer Vereinbarung, diese Dienstleistung ist kostenlos. Darüber hinaus werden in Einzelfällen die normalen Beratungsangebote des BIZ in Anspruch genommen, manche TN sind bei der Anmeldung bereits in einer laufenden Abklärung.</p> <p>C. Zusammenarbeit nach Bedarf, die Wege sind sehr kurz.</p> <p>D. 3 Gesprächstermine sind üblich, die ersten beiden bei ask!, das letzte findet hier statt, im Beisein des BB und der Coachigperson werden die Testauswertungen mit den TN besprochen.</p> <p>E. Anmeldung über das RAV, sonst keine systematische Zusammenarbeit. Auf eine gute Vernetzung wird aber Wert gelegt.</p>
--	---

<p>3. Wird eine interne Berufsberatung angeboten?</p>	<p>A. Ja, siehe oben. Nebst diesen Gesprächen arbeiten v.a. die Jobcoaches mit den TN an der Berufswahl. (Sozialpädagogische MA mit Fachkenntnissen)</p> <p>B. Nein. Die Coaches sind keine Berufsberatenden, dies wäre aber ideal.</p> <p>C. Alle Coachs sind BB, ist nicht spezifisch abgegrenzt, sondern findet im Rahmen des Coachings statt. In der Selektionsphase werden Tests durchgeführt. Ein Assessment (Abklärungsmodul) ist im neuen Konzept geplant.</p>
--	--

	<p>D. Nein. Ist gut abgedeckt durch ask!, bei Bedarf kann später nochmals eine Anmeldung gemacht werden. Die Coachingpersonen, die Kursleiter und die Gruppenleiter des Arbeitsbereichs kümmern sich aber immer um die Berufswahl, in wöchentlichen Fallbesprechungen wird ein intensiver Austausch gepflegt.</p> <p>E. Die Klärung der Berufsziele ist immer ein Thema im Einzelcoaching. Dort wo das nötig ist, kann im Einstiegsmodul „start’n go“ oder auch später eine individuelle Interessenabklärung durch eine spezialisierte Beratungsperson durchgeführt werden.</p>
3.1. Was soll damit erreicht werden?	<p>A. BB ist externe Fachperson und kann eine andere Sicht einbringen. Vielfach drängt sich nach dem Kurzgespräch eine intensivere Abklärung mit Tests ab.</p> <p>Jobcoaches initiieren eine intensive Auseinandersetzung mit der Berufswahl</p> <p>Perspektiven erarbeiten</p> <p>Mehrere, auch alternative Berufe fokussieren</p> <p>B.</p> <p>C. In der Selektion zu Beginn geht es darum, festzustellen, ob die TN realistische Chancen haben, eine KV-Lehrstelle zu erhalten. Nur wer hier besteht, wird ins JOB PLUS KV aufgenommen. Damit wird den Ausbildungsbetrieben ein Teil des Selektionsaufwands abgenommen und das Programm tritt ein Stück weit sozusagen als Personalvermittlung auf. Dazu ist es wichtig, die TN gut zu kennen, hinter ihnen zu stehen, aber auch ehrlich zu sein, wenn ein Problem sichtbar ist. Dies wird von den Partnern auch geschätzt.</p> <p>Leistungstests dienen auch der Einstufung in die</p>

	<p>Niveaunklassen.</p> <p>D.</p> <p>E. Die Berufsziele sollen möglichst von Anfang an klar sein, damit gleich die richtige Praktikumsstelle gefunden werden kann. Oft ist das genannte Berufsziel aus verschiedenen Gründen nicht realisierbar und es müssen Alternativen gefunden werden.</p>
3.2. Welche Instrumente und Methoden werden eingesetzt?	<p>A. BB: Einzelgespräche, Unterlagen zu Berufen, Tests Jobcoaches: Einzelgespräche, Gruppenarbeiten, Berufswahlkatalog Wochenplan, Arbeit in Gruppen. 3,5 Vormittage Jobcoaching Vorbereitung und Durchführung von Schnupperlehren (sehr wichtig, mit Beurteilung, ergibt sehr viele Ansatzpunkte, wichtige Erfahrungen), Angebote auf berufsberatung.ch, talent2go, Betriebsbesichtigungen, Austausch unter TN ebenfalls sehr wichtig, Hall of Fame Persönlichkeitsbildung</p> <p>B.</p> <p>C. Dazu gehören ein DRT, SPM, und andere Tests nach Bedarf, auch Interessentests. Die üblichen berufsberaterischen Tests und Arbeitsmittel.</p> <p>D.</p> <p>E. Einzelgespräche, Interessentests wie FIT, berufe-easy, BFT-22, Interessenkompass. Informationsmaterial zu Berufen, Informationsaufträge. Das wichtigste sind die Schnupperlehren in den Betrieben, mit Vor- und Nachbereitung, Beurteilung durch die Betriebe.</p>

<p>4. Bitte benennen Sie die häufigsten Ursachen für die bisher nicht gelungene berufliche Integration.</p>	<p>A. Schwache schulische Leistungen</p> <p>Zu starke Fokussierung auf einen Wunschberuf</p> <p>Individuelle Fähigkeiten und Voraussetzungen stimmen nicht mit Anforderungen überein</p> <p>Arbeitsmarktrelevante Kompetenzen zu wenig ausgebildet (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Anstand, gepflegtes Auftreten)</p> <p>Private Probleme: familiäre Verhältnisse, finanzielle Probleme, gesundheitliche Probleme – Beizug von Fachstellen, ev. Plan B (CMBB), KJPD, Jugendsekretariat</p> <p>B. Mangelnde Ausdauer und trotz Begeisterung nicht dranbleiben, Energie und Wille, Überzeugung und Selbstvertrauen, falsche Selbsteinschätzung, Verhalten und soziale Kompetenz, im besonderen Umgang mit Vorgesetzten und Erwachsenen. Die schulischen Leistungen sind bei den meisten TN schwach, dies ist jedoch nicht allein entscheidend.</p> <p>C. Sehr unterschiedliche und breite Ursachen. Es gibt auch Zufälligkeiten, manchmal fehlen nur ganz kleine Teile, bei anderen TN wird sehr viel gemacht und trotzdem stellt sich der Erfolg nicht ein.</p> <p>D. Schulische Defizite und / oder das Verhalten sind die häufigsten Ursachen. Breite Streuung, Suchtartiger Umgang mit social media bzw. smartphones, kiffen, Umgangsformen sind nur einige Beispiele.</p> <p>E. Berufswahl im ersten Anlauf nicht sorgfältig genug oder persönliche Schwierigkeiten mit Ausbildungsverantwortlichen, deshalb Lehrabbruch. „Andere Baustellen“ beanspruchten die TN zu stark: familiäre oder psychische Probleme, Gesundheit, Verhalten, fehlende Leistungsmotivation, Schulleistungen.</p>
---	--

5. Mit welchen Massnahmen wird die Berufswahlbereitschaft der TN gefördert?	
<p>5.1. Werden die Eltern bzw. andere wichtige Bezugspersonen einbezogen, und wenn ja, in welcher Art?</p>	<p>A. Falls Eltern oder Bezugspersonen Ressourcen darstellen, ja, in Form von Gesprächen. Ist nicht immer ganz einfach, Interesse ist nicht immer vorhanden, oder TN sind bereits „abgenabelt“. Kann aber sehr wichtige Hinweise ergeben, z.B. über unterschiedliche Vorstellungen und so helfen, einen Schritt weiterzukommen. Grundsätzlich soll aber die Verantwortung beim Jugendlichen belassen werden.</p> <p>B. Ein Elternabend wird zu Beginn durchgeführt, die Eltern sollen wissen, was gemacht wird. Teilnahme wird sozusagen eingefordert und gut besucht. Auch andere gesetzliche Vertretungen werden ggf. eingeladen. Bei positivem Verlauf wird keine allzu intensive Zusammenarbeit gesucht.</p> <p>Sanktionssystem: bei einer Verwarnung mit 4 Wochen Provisorium immer ein Elterngespräch, das Verhalten wird besprochen mit einer Vereinbarung. Unterstützung bei der Suche nach Schnupperlehren wird verlangt.</p> <p>C. Ja, bedarfsorientiert, nicht standardmässig, sondern dort wo sie einen wichtigen Beitrag leisten könnten werden sie zu einem Gespräch eingeladen. Ein Teil begleitet von sich aus die Jugendlichen zum Erstgespräch. Ist immer mal wieder ein Thema, z.B. Elternabende zu machen, die Notwendigkeit wird aber nicht gesehen. Ein wichtiges Grundprinzip ist die Eigenverantwortlichkeit der TN.</p> <p>D. Im Juni werden Infonachmittage angeboten für Schulabgänger ohne Anschlusslösung, oft</p>

	<p>Begleitung dabei durch die Eltern oder eine Lehrperson. Bei Sanktionen, konkret der 2. schriftlichen Verwarnung, werden die Eltern und das RAV an den runden Tisch geholt. Gemeinsame Vorgehensweise wird vereinbart. Das hat sich bewährt im Sinne einer Transparenz, alle haben den selben Stand, Vereinbarungen erhalten mehr Verbindlichkeit. Manchmal lassen sich durch die Art des Umgangs gewisse Verhaltensweisen erklären, was der weiteren Arbeit dienlich sein kann.</p> <p>E. Die Eltern begleiten z.T. die TN ins Erstgespräch. Bei Bedarf werden die Eltern zu einem Gespräch eingeladen, dies ist nicht oft der Fall. Grundsätzlich gilt: Die Verantwortung soll bei den TN belassen werden.</p>
Unterstützung im SEMO hinsichtlich der:	<p>Generelle Angaben:</p> <p>B. Die Unterstützung richtet sich sehr stark nach den individuellen Bedürfnissen und kann deshalb unterschiedliche Schwerpunkte haben. Ein fester zeitlicher Ablauf der Inhalte und der Zielerreichung ist deshalb nicht sinnvoll. Haltung: Programm soll sich nach den Gegebenheiten in den Lehrbetrieben richten: strenger als die Schule, aber noch nicht ganz so streng wie die Berufswelt.</p>
<p>5.2. Kompetenzen:</p> <p>5.2.1. Kenntnisse über die Berufswelt</p> <p>5.2.2. Eigene Interessen, Fähigkeiten und Werte</p> <p>5.2.3. Entscheidungskompetenzen</p> <p>5.2.4. Gelegenheiten</p>	<p>A. 5.2.1.: Jobcoaching, Berufsberatung, Schnupperlehren, Arbeitseinsätze, Betriebsbesichtigungen, Kontakte mit Berufsbildnern und Lernenden.</p> <p>5.2.2. / 5.2.3.: Jobcoaching, Schnupperlehren, diverse andere Programminhalte wie: Talentförderung, rein kreativ.</p> <p>5.2.4.: Unterstützung bei Schnupperlehre und obligatorische Schnupperlehren, gelegentlich auch</p>

<p>schaffen und nutzen</p>	<p>Vermittlung</p> <p>B. 5.2.1. - 5.2.4: Im Schulunterricht und im Gruppen- und Einzelcoaching werden diese Kompetenzen, teilweise stark individualisiert, fokussiert und geschult, z.B. Berufsbildervorträge, Videoübungen Vorstellungsgespräche, Vorbereitung Schnupperlehren. Einen hohen Stellenwert haben Besuche von Ausbildungsverantwortlichen und v.a. Schnupperlehren, wovon monatlich eine gemacht werden soll. Ist schwierig zu erreichen. Ein qualitativ gutes Bewerbungscoaching (Einzel) ist sehr wichtig, d.h. Bewerbungen müssen auch ehrlich sein, dürfen nicht zuviel versprechen und trotzdem keine Fehler haben. Sauberkeit und Vollständigkeit wichtig.</p> <p>C. 5.2.1.-5.2.4.: Einzelcoaching mit klarem Focus Einstieg in die Arbeitswelt. Keine sozialarbeiterischen Themen. Weil dies von BB gemacht wird, sind automatisch Interessen und Fähigkeiten ein Thema. Schnupperlehren haben eine zentrale Bedeutung, zuerst geht es um die Praktikumsstelle, anschliessend um die Lehrstelle. Wird im Einzelcoaching vorbereitet.</p> <p>Im Schulunterricht: Fach Focus Lehrstelle, im Teamteaching Lehrperson und Beratungsperson. Gleich zum Schulbeginn Anfang Oktober (wenn nötig individuell schon früher) werden die Bewerbungs dossiers mit allem was dazugehört erstellt, Vorstellungsgespräche üben.</p> <p>D. 5.2.1.: Zusammenarbeit mit den umgebenden Firmen: Vertreter kommen in den Unterricht, Firmenbesichtigungen, ehemalige TN berichten 1:1 von ihren Erfahrungen.</p> <p>5.2.2.,5.2.3.: Nebst den Abklärungen bei ask! sind das die verschiedenen Arbeitsbereiche: Shop,</p>
----------------------------	---

	<p>Logistik, Kantine, Holzmodul, Globiatelier, Kreativatelier ermöglichen Erfahrungen in den entsprechenden Berufsfeldern. Ebenso werden externe Praktika in Firmen angeboten, 6 – 12 Wochen, um reale Arbeitserfahrungen machen zu können. Dabei erhalten die TN eine Beurteilung und ein Arbeitszeugnis für die weiteren Bewerbungen. Gerade schulisch erfolglose TN machen dabei positive Erfahrungen, welche das Weiterkommen begünstigen. Vielen TN kommt die Klarheit der Regeln in Betrieben entgegen.</p> <p>5.2.4.: Schnupperlehren werden im Rahmen der Lehrstellenbewerbungen angestrebt. Die TN sollen pro Woche 6 Bewerbungen machen, soweit das möglich ist, sie werden dabei unterstützt, auch bei der Vor- und Nachbereitung der Schnupperlehre.</p> <p>E. 5.2.1.-5.2.4.: Einzelcoaching, Recherche bei der Interessenabklärung, vorhandenes Infomaterial nutzen. Das wichtigste sind die Schnupperlehren und das Praktikum, mit Beurteilung durch den Betrieb und Reflexion im Gespräch. Im Startmodul werden die Bewerbungs dossiers erstellt, Anrufe für Schnupperlehren in echt geübt, ein Vorstellungsgespräch geübt. Austausch mit anderen TN aus anderen Betrieben und Berufen. TN mit besonders wenig Selbstwertgefühl können eine Kompetenzenbilanzierung machen. Grundsätzlich gilt: Ausrichtung an den Ressourcen der TN, Empowerment.</p>
<p>5.3. Arbeitsmarktrelevante Kompetenzen und Haltungen:</p> <p>5.3.1. Im Wunschberuf verlangte schulische</p>	<p>A. 5.3.1.: Unterrichtsfächer Deutsch, Mathe, Englisch in 3 Niveaugruppen. Individuelles Arbeiten in Lernlandschaft, Einstufungstest beim Eintritt, Unterstützung gemäss Kompetenzraster für Lehrberufe (Kantonaler Gewerbeverband</p>

<p>Kompetenzen</p> <p>5.3.2. Im Wunschberuf verlangte Fachkompetenzen</p> <p>5.3.3. Leistungsmotivation</p> <p>5.3.4. Positive Arbeitshaltung</p> <p>5.3.5. Soziale Kompetenzen</p>	<p>Zürich, KGV). Daneben ist sehr wichtig, Freude am Lernen und Neugier zu wecken.</p> <p>5.3.2.: Jobcoaching, Berufsberatung, Berufswahlkatalog und andere Informationsunterlagen, Schnupperlehren, Schnupperzeugnis.</p> <p>5.3.3.: Ressourcenorientierung, wo sind diese Ressourcen gefragt, Erarbeitung von Perspektiven gibt Motivation, Handlungskompetenz trainieren, realistisches Berufsziel, aktive Vermittlung.</p> <p>5.3.4.: Positive Arbeitshaltung wird durch Einzelgespräche und Programmstrukturen vermittelt.</p> <p>5.3.5.: rein kreativ</p> <p>B. 5.3.1.: Deutsch, Mathe, (inkl. Einstufungstest) Englisch, Sport</p> <p>5.3.3., 5.3.4.: Einzel- und Gruppencoaching, prozessorientiert.</p> <p>5.3.5.: Die Verbesserung der sozialen Kompetenzen hat im Alltag einen hohen Stellenwert, Feedbacks, Beurteilung durch die Coaches, einüben und Einforderung von adäquaten Umgangsformen.</p> <p>C. 5.3.1., 5.3.2.: Deutsch und Mathe in 3 Niveaustufen, Englisch. Im JOB PLUS KV werden die TN bereits spezifisch auf die Berufsfachschule vorbereitet. Weitere Themen sind z.B. KV-Branchenkunde. Fachkompetenzen werden primär am Praktikumsplatz vermittelt, auch in diesem Zusammenhang ist ein sorgfältiges Matching von zentraler Bedeutung. 5.3.3.-5.3.5.: Arbeitsmarktrelevante Schlüsselkompetenzen wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit etc. werden im Betrieb sichtbar, das Coaching hat die Aufgabe zu</p>
---	--

	<p>überwachen ob das funktioniert, und wenn nicht, daran zu arbeiten mit den TN. In der Schule kommt ein sehr strenges Absenzenreglement zu Anwendung.</p> <p>D. 5.3.1. Ehrliche Gespräche über die realistischen Möglichkeiten. Deutsch und Mathe werden in Leistungsklassen unterrichtet.</p> <p>5.3.2.: Fachkompetenzen werden in den verschiedenen Arbeitsbereichen reflektiert bzw. gefördert.</p> <p>5.3.3., 5.3.4.: Wird mit Hilfe von Wochenzielen gefördert, auch Tageszielen, welche bei guter Leistung noch etwas Zeit lassen für frei wählbare Arbeiten. Motivation ist bei den einzelnen Jugendlichen sehr unterschiedlich, kann auch bis zur Verweigerung gehen, in diesen Fällen werden die Eltern und die RAV-Beratungspersonen beigezogen.</p> <p>5.3.5.: Daran wird tagtäglich gearbeitet, in allen Bereichen.</p> <p>E. Generell 5.3.1, 5.3.2.: Im Einzelcoaching angeleitete Auseinandersetzung und Recherche zu den Wunschberufen, dazu werden die vorhandenen Info-kanäle genutzt (z.B. Berufsbilderkatalog, Berufsfenster, BIZ-Berufsinfos auf www.berufsberatung.de).</p> <p>5.3.1: Deutsch- und Matheunterricht obligatorisch, mit teilweiser individueller Ausrichtung nach den Anforderungen des angestrebten Lehrberufs (KGV-Profile) Nach Bedarf Englisch (2 Niveaus), ECDL-Module.</p> <p>5.3.2.: Fachkompetenzen v.a. am Praktikumsplatz im Zielberuf. Besonders wenn eine Lehrstelle in Aussicht steht, werden die TN in der Regel sehr</p>
--	--

	<p>sorgfältig eingearbeitet (z.B. Kassenkurs im Detailhandel), die Lehrfirma sieht für sich Vorteile durch besseres Kennenlernen bei der Selektion. Bei einem Lehrbeginn sind die TN bereits eingearbeitet, durch diese Entlastung stehen mehr Ressourcen für den Beginn der Berufsfachschule zur Verfügung.</p> <p>5.3.3.-5.3.4.: Wichtig ist zunächst, ein erreichbares und individuell attraktives Ziel ins Auge zu fassen, oft stellt sich dann die Leistungsmotivation fast von selbst ein. Ehrliche, faire Feedbacks betreffend dem von aussen wahrgenommenen Verhalten der TN (auch anhand der Schnupper- und Praktikumsbeurteilungen) sind zentral und eine Grundlage für offene Gespräche im Einzelcoaching. Und immer ist eine konstruktive Grundstimmung in der Gruppe (Klasse, Beschäftigung) sehr wichtig.</p> <p>5.3.5.: Das Sozialverhalten ist überall ein Thema, auch hier ist ehrliche, faire Reflektion gefragt.</p>
<p>5.4. Einstellungen:</p> <p>5.4.1. Realitätsorientierung</p> <p>5.4.2. Kompromissbereitschaft</p> <p>5.4.3. Übernahme von Verantwortung für den Prozess</p> <p>5.4.4. Neugierde und Explorationsbereitschaft</p>	<p>A. 5.4.1.: Berufsberatung, Schnupperlehren, Jobcoaching.</p> <p>5.4.2.: Try and error (schnuppern), Austausch unter TN, beobachtbare Erfolge.</p> <p>5.4.3.: Jobcoaching, Einzelgespräche.</p> <p>5.4.4.: Betriebsbesichtigungen, Schnupperlehren, Austausch mit Lernenden und Ausbildungsverantwortlichen.</p> <p>Wichtig: diese Punkte werden immer wieder durch den Jobcoach im Einzelgespräch thematisiert. Programm bietet Möglichkeit, eine vielleicht neue, positive Haltung einzunehmen. Ein wertschätzender Umgang mit den TN ist deshalb sehr wichtig.</p> <p>B. Allgemein: wenig standardisierte Inhalte, die Einstellungen sind überall ein wichtiges Thema und werden nach dem individuellen Bedarf</p>

	<p>aufgenommen. Das wichtigste ist, bei den TN die Energie zu mobilisieren, den Turbo zu zünden</p> <p>5.4.1., 5.2.2.: Feedbacks, Coaching, Schnupperlehren</p> <p>5.4.3.: Monatsziele (wichtig: positiv und konkret), werden gemeinsam erarbeitet, sorgfältig reflektiert und Erreichung eingefordert.</p> <p>C. 5.4.1., 5.4.2.: Im Einzelcoaching und am Arbeitsplatz sind klare, ehrliche Aussagen wichtig. Konfrontation mit der Arbeitsmarktrealität findet bereits vor dem Praktikumsbeginn, bei den Schnupperlehren statt. Eine Anpassung ist bereits nötig, um an die Praktikumsstelle zu gelangen.</p> <p>D. 5.4.1.-5.4.4.: TN welche eine Top-Motivation mitbringen und auch bereit sind, Umwege in Kauf zu nehmen, können so schulische Defizite gut kompensieren. Schwierig ist's mit einer schlechten Selbstwahrnehmung, Standortbestimmungen spielen in diesen Fällen eine besonders wichtige Rolle, u.a. mit Rückmeldungen der Gruppenmitglieder. Zentral ist immer, dass die TN erkennen, dass es um sie geht, im positiven Sinn.</p> <p>E. 5.4.1.- 5.4.4.: Im Einzelcoaching: ernsthafter, seriöser Vergleich der eigenen Fähigkeiten mit den Anforderungen, dann dasselbe in Schnupperlehren, manchmal wird eine klare Aussage einer verantwortlichen Person im Betrieb ernster genommen. Dabei ist Wertschätzung immer sehr wichtig.</p> <p>Auch sehr kleine Erfolgserlebnisse können zu einem besseren Selbstvertrauen, zu mehr Lust auf den nächsten Schritt und Verantwortungsübernahme führen. Diese Erfolgserlebnisse sollten, wenn nötig, bewusst geschaffen und reflektiert werden.</p> <p>Manchmal reicht es schon, den Blick darauf zu</p>
--	--

	lenken.
<p>5.5. Persönlichkeitseigenschaften:</p> <p>5.5.1. Emotionale Stabilität</p> <p>5.5.2. Positive Kontrollüberzeugungen</p> <p>5.5.3. Selbstvertrauen und Zuversicht</p> <p>5.5.4. Pro-soziale Orientierung</p>	<p>A. TN sind nicht sehr lange hier. Vorleben von Werten, Strukturen ist wichtig und soziale Kontakte zu anderen können aufgebaut werden.</p> <p>5.5.1.: Programmstruktur, Beziehung zu Jobcoach und anderen TN, Perspektive, professionelle Unterstützung.</p> <p>5.5.2.: Jobcoaching und Einzelgespräche, positive Erfahrungen während den Schnupperlehren.</p> <p>5.5.3.: Schulische Unterstützung, Erfolge im Bewerbungsprozess, Talentförderung.</p> <p>5.5.4.: Halt gebende Programmstrukturen, Möglichkeit, soziale Kontakte zu knüpfen. Verschiedene Aktivitäten ermöglichen und fördern dies.</p> <p>B. 5.5.1.-5.5.4.: Das Fach Persönlichkeitsbildung wurde gestrichen, stattdessen wird im Alltag eine positive Haltung gelebt, z.B. werden in täglichen Feedbackrunden ehrliche und klare Rückmeldungen abgegeben. Als sehr wichtig hat sich erwiesen, an die Jugendlichen zu glauben, an ihre Fähigkeiten und den Erfolg.</p> <p>C. 5.5.1.-5.5.4.: Sehr wichtig sind die Haltung und die sozialen Kompetenzen der Praktikumsleitung selbst, immerhin sind die TN 4 Tage pro Woche unter ihren Fittichen. Ein erfolgreiches Praktikum kann sehr viel Selbstvertrauen geben.</p> <p>D. Mit dem Coaching werden sehr gute Erfahrungen gemacht, damit können manche Themen aus Bildung oder Arbeit herausgelöst werden und auf einer anderen Ebene bearbeitet werden. Entlastend für Kurs- und Gruppenleiter. Erfolgserlebnisse sind das A und O, genaues hinschauen, wo hat die Person ihre Stärken. Diese müssen immer wieder in</p>

	<p>den Mittelpunkt gesetzt werden, darauf kann aufgebaut werden. Sehr wichtig ist, auch wenn kritische Themen bearbeitet werden müssen, den Mensch im Grundsatz zu akzeptieren. Die Verantwortung soll teilweise bei den TN bleiben, auch sie müssen ihre Schritte machen. Selbst bei einem Abbruch ist es wichtig, in einem Schlussgespräch auch noch einmal die Stärken, die gemachten Entwicklungsschritte zu benennen.</p> <p>E. Wichtig ist, den TN auf Augenhöhe und mit Respekt zu begegnen, das ist die Basis für eine konstruktive Zusammenarbeit. Auch auf Seiten der Verantwortlichen in den Praktikumsbetrieben ist das wichtig. Ebenso wichtig ist es, selber an die Teilnehmenden zu glauben, ihnen Erfolge zuzutrauen und ihnen das auch klar zu sagen.</p> <p>Und wie schon oben gesagt, die Erfolgserlebnisse sind das allerwichtigste, daran wachsen wir alle.</p>
--	--

<p>6. Was sollte eine optimale Unterstützung bei der beruflichen Integration der SEMO-TN sonst noch beinhalten?</p>	<p>A. Gute Beziehungen zwischen Fachperson und TN sind wichtig, Entstigmatisierung der TN, Netzwerk zu Lehrbetrieben, professionelle Unterstützung im Bewerbungsprozess.</p> <p>B. Sehr wichtig ist eine gute Vernetzung mit den Ausbildungsbetrieben sowie allen anderen wichtigen Beteiligten. Vorurteile gegenüber den SEMO sollten so abgebaut werden, die wichtigsten Partner sind die KMU.</p> <p>C. Grundsätzlich ist die Haltung: so viel wie nötig, so wenig wie möglich Unterstützung, keine Überbehütung, so viel wie möglich Selbstverantwortung übergeben. Viel hat mit der Haltung, aber auch der Ausbildung und dem know-how der Beratungspersonen zu tun. Der Austausch</p>
--	---

	<p>unter ihnen wird intensiv gepflegt auch in Form von Intervention. Pflege der Arbeitgeberbeziehungen zentral, Austausch betreffend die Praktikumsstellen.</p> <p>D. Wichtig sind genügend Ressourcen, die Arbeit ist oft kräftezehrend und es braucht ausreichend Stellenprozente.</p> <p>E. Wichtig ist eine gute Vernetzung mit den Praktikumsfirmen, die persönlichen Kontakte dorthin ermöglichen ein sehr gutes matching von TN und Praktikumsverantwortlichen bzw. Ausbildungsverantwortlichen. Dies ist oft matchentscheidend.</p> <p>Möglichst wenig den TN aus den Händen nehmen, so viel Verantwortung wie möglich bei ihnen belassen und nur so viel wie nötig unterstützen. Lieber den TN für ihre Leistungen auf die Schultern klopfen!</p>
--	--

<p>7. Was möchten Sie in Zukunft noch stärker gewichten?</p>	<p>A. Zu Beginn sollen in der Einführungswoche die beruflichen Interessen genauer abgeklärt werden. Betriebe, welche eher Mühe haben die passenden Lernenden zu finden, sollen hierher eingeladen werden zu einem Forum, wo die Berufe den TN vorgestellt werden.</p> <p>B. Berufswahlwissen bei den Coaches dürfte noch grösser sein, regelmässige Updates, z.B. durch das BIZ wichtig. Reduktion der Fälle, bei denen eine nicht nachhaltige Berufswahl getroffen wird.</p> <p>C. Von Seiten des AWA wird eine verstärkte Ausrichtung auf eine case-management – artige Arbeitsweise gewünscht. Z.B. in Form eines Förderplans, Zielvereinbarungen etc. Eigentlich nichts Neues, diese Dinge sollen aber mehr auf Papier festgehalten werden. Im neuen Konzept ist</p>
---	--

	<p>ein Berufswahlmodul für Gruppen vorgesehen.</p> <p>D. Bei der Betrachtung der letzten Jahre ist eine Veränderung hin zu einer individuelleren Begleitung festzustellen. Jugendliche bringen heute auch Mehrfachproblematiken mit und müssen anders, intensiver begleitet werden. Manchmal müssen zuerst andere Schwierigkeiten gelöst werden. Im Focus muss immer sein, mit den zur Verfügung stehenden Mitteln das Optimale zu machen.</p> <p>E. In Vorbereitung ist die Verwendung eines Integrationsplans, im Sinne eines Förderplans. Damit sollen die Entwicklungen besser sichtbar und damit bewusster gemacht werden. Auch gegenüber den Zuweisenden Stellen.</p>
--	---